Manitoba Labour Board

Annual Report
2006 - 2007

Manitoba

Manitoba Labour Board

Annual Report
2006 - 2007

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

The Honourable John Harvard, P.C., O.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

May it please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Manitoba Labour Board for the fiscal year ending March 31, 2007.

Sincerely,

Nancy Allan

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building, 258 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0B6
T 204-945-2089 **F** 204-945-1296
www.manitoba.ca

Honourable Nancy Allan
Minister of Labour and Immigration
317 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

It is my pleasure to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2006, to March 31, 2007.

Yours truly,

W D Hamilton

William D. Hamilton,
Chairperson

A MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE MANITOBA LABOUR BOARD

I am pleased to submit the 2006-2007 Annual Report outlining the activities of the Manitoba Labour Board for the period April 1, 2006, to March 31, 2007.

During this reporting period, the Board successfully fulfilled its mandate and met its immediate objectives. The Staff of the Board will continue to focus on the activities and strategic priorities which are highlighted in this report.

During this reporting period, the Board issued a number of important decisions under ***The Labour Relations Act***. This is evident from the decisions which are summarized in this Report.

Improvements were made to the Board's premises. Ergonomic workstations were installed for the Staff. New computer terminals and screens were also installed. These changes were not only intended to enhance the Board's efficiencies but were also designed with the future relocation of the Board in mind. Efforts continued throughout this reporting period to find an acceptable central location for new premises.

In order to provide better communication to the labour relations community, the Board posted ***The Guide to The Labour Relations Act*** on its website. The Board continued to develop plans to make better use of the website in the future. In this regard, the Board will be posting all Reasons for Decision and Substantive Orders on the website.

In September 2006, Colin Robinson and I attended the Annual Labour Relations Boards' Chairpersons Conference, which was hosted jointly by the Canada Industrial Relations Board and the Ontario Labour Relations Board. The Conference was most useful in providing us with an opportunity to share experiences and ideas with other jurisdictions.

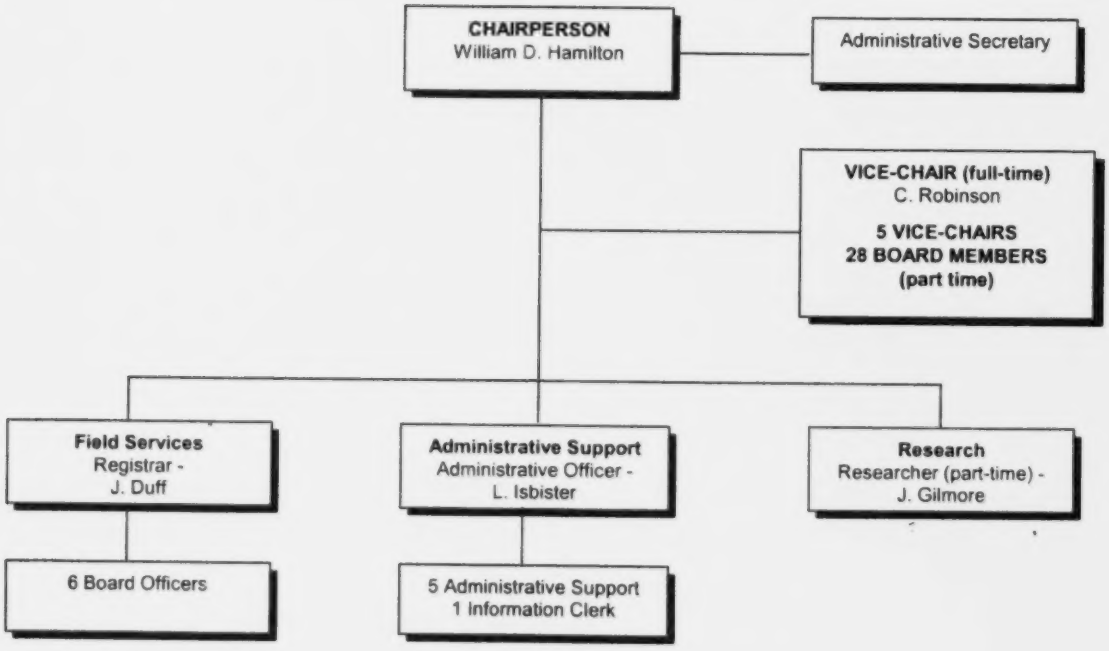
I would like to express my appreciation and gratitude to the Vice-Chairpersons, Members and Staff for their dedication and service to the Board. We all look forward to maintaining and improving our service to the labour relations community.

William D. Hamilton,
Chairperson

Table of Contents

Minister's Letter of Transmittal	4
Chairperson's Letter of Transmittal	6
Message from the Chairperson	
Organization Chart	
Introduction	7
Report Structure	7
Role, Objectives and Mandate	
Manitoba Labour Board Members	9
Operational Overview	14
Adjudication	14
Field Services	14
Administrative Services	14
Research Services	15
Library	15
Publications	15
Web Site & Email Address	15
Information Bulletins	16
Major Accomplishments	16
Ongoing Activities	
Financial Information	17
Expenditures	
Performance Report	18
Summary of Performance	19
Performance Indicators	20
Performance Measurements	
Summaries of Significant Board Decisions	21
Pursuant to *The Labour Relations Act*	38
Pursuant to *The Employment Standards Code*	43
Pursuant to *The Workplace Safety & Health Act*	
Summaries of Significant Court Decisions	44
Statistical Tables	46

Manitoba Labour Board
Organization Chart
as of March 31, 2007



The Manitoba Labour Board

INTRODUCTION

Report Structure

The Manitoba Labour Board annual report is prepared pursuant to Subsection 138(14) of *The Labour Relations Act*:

> "The report shall contain an account of the activities and operations of the board, the full text or summary of significant board and judicial decisions related to the board's responsibilities under this and any other Act of the Legislature, and the full text of any guidelines or practice notes which the board issued during the fiscal year."

Role

The Manitoba Labour Board (the Board) was established "in the public interest of the Province of Manitoba to further harmonious relations between employers and employees by encouraging the practice and procedure of collective bargaining between employers and unions as the freely designated representatives of employees". The Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under *The Labour Relations Act* and any other Act of the Consolidated Statutes of Manitoba.

The majority of the applications are filed under *The Labour Relations Act (L10)* and *The Employment Standards Code (E110)*.

The Board also adjudicates matters arising under certain sections of the following Acts:

The Construction Industry Wages Act (C190)
The Elections Act (E30)
The Essential Services Act (E145)
The Pay Equity Act (P13)
The Public Schools Act (P250)
The Remembrance Day Act (R80)
The Victims' Bill of Rights (V55)
The Workplace Safety and Health Act (W210)

Objectives

The main objectives of the Manitoba Labour Board are to:

- resolve labour issues fairly and reasonably, and in a manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders;
- assist parties in resolving disputes without the need to proceed to the formal adjudicative process; and
- provide information to parties and/or the general public regarding their dealings with the Board or about the Board's activities.

Mandate

The Board is responsible for the administration and/or adjudication of issues arising under the following statutes:

The Labour Relations Act

The Board receives and processes applications regarding union certification, decertification, amended certificates, alleged unfair labour practices, expedited arbitration, first contracts, board rulings, duty of fair representation, successor rights, religious objectors, and other applications pursuant to the *Act*.

The Employment Standards Code

As the wage board appointed pursuant to the *Code*, the Board hears complaints referred to it by the Employment Standards Division regarding wages, statutory holiday pay, vacation pay and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to ***The Construction Industry Wages Act*** and ***The Remembrance Day Act***. The Board also handles hours of work exemption requests from employers seeking variation from the standard hours of work, and applications for exemption from the weekly day of rest.

The Elections Act

A candidate, election officer, enumerator or an election volunteer for a candidate or a registered political party may file an application relating to requests for leave from employment under Section 24.2 of the *Act*. An employer may apply to the Chairperson of the Board to request an exemption from the requirement to grant a leave under Section 24.2 of the *Act*, if the leave would be detrimental to the employer's operations.

The Essential Services Act

The Board receives and processes applications from unions for a variation of the number of employees who must work during a work stoppage in order to maintain essential services.

The Pay Equity Act

If parties fail to reach an agreement on an issue of pay equity, within the time frames stipulated in the *Act*, any party may refer the matter to the Board for adjudication.

The Public Schools Act

Certain provisions of *The Labour Relations Act* apply to teachers, principals, bargaining agents for units of teachers and school boards.

The Victims' Bill of Rights

Victims of crime may file applications with the Board relating to requests for time off work, without pay, to attend the trial of the person accused of committing the offence, for the purpose of testifying, presenting a victim impact statement or observing any sentencing of the accused person.

The Workplace Safety and Health Act

Any person directly affected by an order or decision of a safety and health officer may appeal the order or decision to the director of Workplace Safety & Health. The director may decide the matter, or refer the matter to the Board for determination. Any person affected by an order or decision of the director of Workplace Safety & Health may also appeal to the Board to have the order or decision set aside or varied.

MANITOBA LABOUR BOARD MEMBERS

In the year under review, the Board consisted of the following members.

Chairperson

William (Bill) D. Hamilton
Appointed as full-time Chairperson in 2005, he has been a part-time vice-chairperson since 2002. He holds a Bachelor of Arts degree from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Hamilton, for some years, has carried on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba.

Vice-Chairpersons

A. Blair Graham, Q.C.
Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Arts degree and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Graham practices law as a partner in the law firm of Thompson Dorfman Sweatman LLP with an emphasis on civil litigation and labour and commercial arbitration as a chairperson. He was appointed a Queen's Counsel in December 1992, and inducted into the American College of Trial Lawyers in October 2004. He has been active as a chairperson in labour arbitration matters since 1997.

Diane E. Jones, Q.C.
Appointed on a part-time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours) from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Ms. Jones is currently active as a chairperson in arbitration matters.

Arne Peltz
Appointed on a part-time basis in 2002, he is a chartered arbitrator and carries on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba. Mr. Peltz has also served as an adjudicator under the *Manitoba Human Rights Code* and the *Canada Labour Code*. He was the director of the Public Interest Law Centre for 21 years and entered private practice in 2003 as counsel to the firm of Gange Goodman & French, with an emphasis on aboriginal law and civil litigation.

Colin Robinson
Appointed to the Board as full-time vice-chairperson in 2003, he holds a Bachelor of Arts (Honours) degree from the University of Manitoba and a Bachelor of Laws degree from Osgoode Hall Law School. Mr. Robinson was called to the Bar in 1995 and practiced primarily in the fields of labour and administrative law.

Michael D. Werier
Appointed on a part-time basis in 2006, he is a partner in the Winnipeg law firm of D'Arcy & Deacon LLP. Mr. Werier carries on a practice as an arbitrator/mediator in Manitoba and as a civil litigator. He is currently chairperson of the Labour Management Review Committee of the Province of Manitoba and is a sessional lecturer in employment law at the University of Manitoba Law School.

Gavin M. Wood
Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba and a Masters of Law degree from Columbia University in New York City. Mr. Wood is presently practicing as a sole practitioner under the firm name of Gavin Wood Law Office. He is currently active as a chairperson in arbitration matters.

Employer Representatives

Jim Baker, C.A.
Appointed in 2000, he is president and CEO of the Manitoba Hotel Association (MHA). Prior to his employment with the MHA, Mr. Baker was a partner in a chartered accountancy firm for 20 years. He is a past executive member of the Hotel Association of Canada and past chair of the Manitoba Tourism Education Council. He was co-chair of the athletes' villages during the 1999 Pan Am Games and has been active as a community volunteer.

Victor W. Becker
Appointed in 2006, he had been vice president of Empire Iron Works Ltd. for 20 years and had worked in the steel industry for 38 years with Dominion Bridge and Empire Iron. Mr. Becker graduated from the University of Manitoba with a Bachelor of Science degree in Civil Engineering and is a member of the Association of Professional Engineers and Geoscientists of Manitoba. He is presently on the board of directors for the Construction Labour Relations Association of Manitoba and has been past chairman of the Manitoba Erectors Association. Mr. Becker had been on the board of directors of the Canadian Institute of Steel Construction for 28 years and on its executive committee for 20 years.

Elizabeth M. (Betty) Black
Appointed in 1985, she is a Fellow, Certified Human Resource Professional and holds a Certificate from the University of Manitoba in Human Resource Management. Ms. Black has been employed in senior human resource management positions in a variety of organizations since 1972. She is a member of the Human Resources Management Association of Manitoba and has served as president and chair of the Strategic Advisory Council. She has also instructed in the Human Resource Management Certificate Program at the University of Manitoba.

Christiane Devlin
Appointed in 2002, she has held senior management positions in which she integrated human resource management with business needs including communication and printing, agriculture, manufacturing, health care retail and co-operatives businesses. Ms. Devlin's human resource management experience includes both unionized and non-unionized workplaces.

Colleen Johnston
Appointed in 1993, she is the manager of Human Resources for the Manitoba Liquor Control Commission and the president of Integre Human Resource Consulting. Mrs. Johnston is a graduate of the University of Manitoba with a Bachelor of Education and is a Fellow of the Certified Human Resource Professionals. She is a past president of the Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM), a founding director of the Canadian Council of Human Resource Associations and a former member of the Regulatory Review Committee of the Canada Labour Code in Ottawa. She has represented Canadian employers at the United Nations in Geneva and is currently an active member of the Designation Review Committee of the HRMAM as well as a member of the National Professional Practice Examination Committee.

Paul J. LaBossiere
Appointed in 1999, he is currently president of P.M.L. Maintenance Ltd. Mr. LaBossiere is past co-chair of the Employers Task Force on Workers Compensation, a member of the Winnipeg Chamber of Commerce's policy panels for civic affairs and taxation policy, parliamentarian and past president of the Building Owners and Managers Association, a member of the Manitoba Employers Council and is a frequent international speaker on issues pertaining to the maintenance and service industries. He is a member of the Prairie Theatre Exchange Foundation Trust. His past affiliations include vice-chair and treasurer of the Winnipeg Chamber of Commerce and on the Advisory Committee for the Continuing Education Department at the University of Manitoba.

Chris Lorenc, B.A., LL.B.
Appointed in 2003, he is currently president of the Manitoba Heavy Construction Association, president of the Infrastructure Council of Manitoba, president of the Western Canada Roadbuilders and Heavy Construction Association and founding member and chair of the Western Canada Transportation Systems Strategy Group. He has an extensive background in public policy writing related to trade and transportation, infrastructure, workplace safety and compensation. A lawyer by background, Mr. Lorenc graduated from the University of Manitoba with Bachelor of Arts and LL.B (law) degrees. He is a former Winnipeg city councilor having served for 9 years between 1983 and 1992. During his tenure on Council, he chaired a number of standing committees and held a variety of senior positions. He has also served and continues to serve on a number of boards of business, cultural, community and hospital organizations.

Yvette Milner
Appointed in 1996, she is president of On-Site Safety & Health Management Solutions, a consulting company specializing in assisting companies to manage the risk associated with injury and illness in the workplace. Ms. Milner has expertise and experience in human resources, safety and disability management with past work experience in the public and private sectors. Prior to her current consulting business, she led the Safety

and Disability Management practice in the Winnipeg office of Deloitte & Touche. Active in the Winnipeg business community, Ms. Milner is involved in the Manitoba Employers Council and Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. She is a board member of the Manitoba Chamber of Commerce and holds memberships in the Human Resource Management Association of Manitoba and the Manitoba Safety Council.

Clifford O. Olson
Appointed in 2005, he had been executive vice president of Special Projects, Western Canada for Comstock Canada Ltd., for 25 years and had worked for Comstock since 1955 in many other capacities. Mr. Olson is past president of the Winnipeg Construction Association and past chairman of the Construction Labour Relations Association of Manitoba. Since his retirement, he has been consulting on a part-time basis.

David Rich
Appointed in 2005, he has been employed at Richlu Manufacturing for 39 years and is currently the president and CEO. Mr. Rich is the president of the Garment Manufacturers Association of Western Canada and has been the chairman of the negotiating committee for 15 years.

Maurice D. Steele
Appointed in 1999, he was president of M.D. Steele Construction Ltd. until his retirement in May 1999. Mr. Steele is president of Logan Farms Ltd. and Stradbrook Investments Ltd. both founding partners of the Land Owners Group. He is also vice-president of the AVL Limited Partnership representing lands north and west of Winnipeg James Armstrong Richardson International Airport. He has been involved for a number of years in the construction industry in a managerial capacity.

Denis E. Sutton
Appointed in 1983, he has had extensive training in business administration and human resource management and has extensive experience in labour relations in both the private and public sectors. Mr. Sutton has served as chairperson of the Industrial Relations Committee, Manitoba Branch of the Canadian Manufacturers Association, chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resource Committee, chairperson of the Conference Board of Canada, Council of Human Resource Executives (West) and is an active member of many labour relations committees and associations. Mr. Sutton is presently employed as senior vice president of Human Resources at IMRIS Inc.

Jim Witiuk
Appointed in 2004, he is currently director of Labour Relations for Canada Safeway Limited with responsibility for labour relations matters in Manitoba, Saskatchewan and Ontario. Mr. Witiuk sits on a number of trusteed health and welfare and pension plans as a management trustee and is a member of the International Foundation of Employee Benefit Plans. He is a past member of the Employment and Immigration Board of Referees. He currently serves on the provincial government's Labour Management Review Committee, serves on that group's Arbitration Advisory Sub-Committee and is an active member of the Manitoba Employers Council. He is a graduate of Carleton University in Ottawa.

Mel V. Wyshynski
Appointed in 2004, he retired from Inco Limited, Manitoba Division in late 2001 after a 40 year career in the mining industry. At the time of his retirement, Mr. Wyshynski was president of the division and had held that position since 1997. He is also past president of the Mining Association of Manitoba Inc. He is actively involved in the Dauphin community where he sits on a number of volunteer boards and is associated with many community initiatives. In addition to this, he is involved with a number of organizations. In 2006, he was appointed a director of Smook Brothers (Thompson) Ltd.

Employee Representatives

Bernie Atamanchuk
Appointed in 1985, he had worked with the United Food and Commercial Workers Union (UFCW) from 1964 until his retirement in 2001. During his 36 years of service with the UFCW Local No. 832, Mr. Atamanchuk held various positions including trustee of the Manitoba Food and Commercial Workers Dental Plan, director of Organizing, director of Servicing and executive assistant to the president. Mr. Atamanchuk's term expired in December 2006.

L. Lea Baturin
Appointed in 2007, she has been employed as a national representative with the Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada (CEP) since 1995. As a national representative, she deals primarily with grievance arbitration matters, collective bargaining and steward education in the industrial sectors of telecommunications, broadcasting and manufacturing. Ms. Baturin's educational background includes a BA and Law degree from the University Manitoba. She received her call to the Manitoba Bar in 1981 and worked as a lawyer at Legal Aid Manitoba and at Myers Weinberg and Associates before joining CEP as staff.

Robert P. Bayer
Appointed in 2004, he has been a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union since 1982. Previously, Mr. Bayer was the executive director of the Institutional Employees' Union (1975-1982), and manager of Human Resources for the Canadian Broadcasting Corporation - Winnipeg (1965-1975).

Beatrice Bruske
Appointed in 2007, she has been employed since 1993 as a union representative for the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832 (UFCW Local 832). Ms. Bruske has worked as a servicing representative dealing with grievances, negotiations and arbitrations. She has been a full-time negotiator since 2004 and in this capacity she prepares and presents briefs on behalf of the members she represents. She represents the UFCW Local 832 on the Manitoba Federation of Labour Executive Council. She has been active on her union's Plant Closure and Lay-off Committees. Ms. Bruske is a member of the UFCW Local 832 Women's Committee. As well, she is a former member of the UFCW's National Women's Committee. She is a graduate of the University of Manitoba where she attained an Arts Degree in Labour Studies.

Lalah Casselman
Appointed in 2004, she was the assistant business manager for the International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2034. Duties in this capacity included negotiating and administration of collective agreements and labour relations activities from grievances to arbitration. Ms. Casselman was an experienced and valuable Board member and it is with regret that we advise she passed away in 2006.

Clive Derham
Appointed in 1990, he was formerly employed with the City of Winnipeg. Until his retirement, Mr. Derham was employed as a staff representative with the Canadian Union of Public Employees, with primary emphasis being in the health care sector.

Irene Giesbrecht
Appointed in 2002, she has been employed by the Manitoba Nurses' Union since 1978 and is currently director of negotiations and chief negotiator. Previous to joining the Manitoba Nurses' Union, Ms. Giesbrecht was employed in the health care sector as a registered nurse. She is chairperson of the Manitoba Council of Health Care Unions and is a member of various organizations including the Manitoba Nursing Advisory Council, Union Centre Board of Directors, Manitoba Patient Access Network and on the Blue Cross Board of Directors.

Jan Malanowich
Appointed in 1991, she has been employed since 1981 as a staff representative for the Manitoba Government and General Employees' Union. Ms. Malanowich is actively involved in collective bargaining, grievance handling and a multitude of associated activities related to the needs of the membership.

Douglas R. McFarland
First sat as a Board member from 1988 to 1996, he was reappointed in 2000. Mr. McFarland has been actively involved in labour relations and is currently employed as a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Appointed in 1994, he was employed as the Business Manager and Training Coordinator for the United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 254. In this capacity, Mr. Moore was also a representative of the Manitoba Apprenticeship Board. He also is President of the Manitoba Building and Construction Trades Council and Vice-President for the Construction Industry for the Manitoba Federation of Labour.

Maureen Morrison
Appointed in 1983, she has a Bachelor of Arts degree from McGill University and has also completed several courses in labour relations studies. In 1980, Ms. Morrison was hired as a staff representative with the Canadian Union of Public Employees (CUPE) and, since 1987, has been employed as an equality representative with CUPE. Her work is primarily in the areas of pay equity, employment equity, respectful workplace training and other human rights issues.

James Murphy
Appointed in 1999, he is the business manager of the International Union of Operating Engineers (IUOE), Local 987, being elected to this position in 1995. Mr. Murphy held the positions of business representative of IUOE from 1987 through to 1995 and training co-ordinator from 1985 to 1987. He sits on the executive board of the Canadian Conference of Operating Engineers, is currently vice-president of the Manitoba Building and Construction Trades Council and vice-president of the Manitoba Federation of Labour. Prior to 1985, he was a certified crane operator and has been an active member of the IUOE since the late 1960s.

Dale Paterson
Appointed in 1999, he is retired from the Canadian Auto Workers Union where he was the area director. Mr. Paterson serves on the board of Destination Winnipeg and is the chair of the board of the Community Unemployed Help Centre. He is also a board member of the Manitoba Public Insurance Corporation.

Grant Rodgers
Appointed in 1999, he is currently a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union and has specialized for a number of years in grievance arbitration matters as well as collective bargaining. Mr. Rodgers holds a B. Comm. (Honours) from the University of Manitoba and is a graduate of the Harvard University Trade Union Program. Community involvement has included membership on the Red River College Advisory Board, Big Brothers of Winnipeg and a director of the Winnipeg South Blues Junior "A" Hockey Club.

Lorraine Sigurdson
Appointed in 1990, prior to her retirement she was employed by the Canadian Union of Public Employees (CUPE) for 20 years. Ms. Sigurdson's last position was education representative where her duties included organizing and delivering leadership training for CUPE members in areas such as collective bargaining, grievance handling, health and safety, equality issues and communications. Previously she worked for many years with health care workers, first as an activist and as a negotiator of provincial collective agreements, assisting Locals with grievance handling and Local administration. She was executive vice-president of the Manitoba Federation of Labour and was a board member of the Winnipeg Regional Health Authority for 6 years. She is a graduate of the Labour College of Canada.

Sonia Taylor
Appointed in 2005, she has been employed since 1991 at a staff representative with the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832. Ms. Taylor is actively involved in grievance handling and represents the needs of the membership in industrial and retail sectors.

OPERATIONAL OVERVIEW

Adjudication

During 2006/2007, the Board was comprised of a full-time Chairperson, 1 full-time Vice-Chairperson, 5 part-time Vice-Chairpersons and 28 Board Members with an equal number of employer and employee representatives. Part-time Vice-Chairpersons and Board Members are appointed by Order-In-Council and are paid in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board does not retain legal counsel on staff; legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice.

Field Services

Field Services is supported by the Registrar and 6 Board Officers. The Registrar oversees the day-to-day field activities of the Board. Applications filed with the Board are processed through the Registrar's office who determines the hearing dates where required and ensures that each application is processed efficiently and in accordance with Board practice.

Reporting to the Registrar are 4 "labour relations" Board Officers responsible for processing various cases and conducting investigations pertaining to the applications filed with the Board. They can be appointed to act as Board Representatives in an endeavour to effect a settlement between parties where there has been, and not limited to, an allegation of an unfair labour practice. The resolution of complaints through this dispute resolution process reduces the need for costly hearings. The Board Officers act as Returning Officers in Board-conducted votes, attend hearings and assist the Registrar in the processing of applications. The Board Officers communicate with all parties and with the public regarding information on Board policies, procedures and jurisprudence as it relates to a specific issue or case. They play a conciliatory role when assisting parties to conclude a first collective agreements and subsequent agreements. They are mediators during the dispute resolution process.

Also reporting to the Registrar are 2 "employment standards" Board Officers responsible for processing all referrals from the Director of the Employment Standards Division, requests for hours of work and weekly day of rest exemption requests. They also process expedited arbitration referrals and assist the Board and parties with any issues that might arise during hearings. They may also be involved in mediation efforts in an attempt to resolve the issues.

Administrative Services

Administrative Services is supported by the Administrative Officer and 6 administrative support staff. The Administrative Officer is responsible for the administrative support of the Board including fiscal control and accountability of operational expenditures and the development and monitoring of office systems and procedures to ensure departmental and government policies are implemented.

Reporting to the Administrative Officer are 5 administrative secretaries responsible for the processing of documentation. The staff of the Administrative Services and Field Services work closely to ensure the expeditious processing of applications. Also reporting to the Administrative Officer is the Information Clerk who responds to information requests from legal counsel, educators and the labour community for name searches, collective agreements and certificates.

The administrative support team, including the Board's Researcher, continue to work on upgrading and maintaining the Board's automated database and are involved in the development of the Board's case management system.

Research Services

The Researcher is responsible for providing reports, statistical data, jurisprudence from other provincial jurisdictions and undertaking other research projects as required by the Board. The Researcher summarizes and indexes Written Reasons for Decision issued by the Board and compiles the *Index of Written Reasons For Decision*. The Researcher has been extensively involved with the development of the Board's automated case management system.

Library

The Board maintains a collection of texts, journals, reports and other publications dealing with industrial relations and labour law in Manitoba and other Canadian jurisdictions. Pursuant to 1985 amendments to *The Labour Relations Act*, all arbitration awards and collective agreements in the province must be filed with the Board. Copies of these documents are maintained in the Board's Library and can be viewed by the public in the Board's office or copies made available in accordance with the fee schedule.

Publications

Copies of the various statutes and regulations are available for purchase from Statutory Publications, 200 Vaughan Street, Winnipeg, Manitoba or may be viewed on their web site www.gov.mb.ca/laws. Publications produced by the Board are:

Manitoba Labour Board Annual Report - a publication disclosing the Board's staffing and membership as well as highlights of significant Board and court decisions and statistics of the various matters dealt with during the reporting period. This publication may be obtained directly from the Board.

Index of Written Reasons for Decision - a quarterly publication containing an index of written reasons categorized by topic, employer and section of the *Act* and is available on a subscription basis from Statutory Publications.

The Board distributes copies of *Written Reasons for Decision* relating to certain Board decisions. As noted above, a subscription service for the *Index of Written Reasons for Decision* is available. In addition, the Board provides copies of Written Reasons for Decision and arbitration awards to various publishers for selection and reprinting in their publications. Written Reasons for Decision and arbitration awards can also be accessed through LexisNexis Quicklaw.

Web Site & Email Address

The Board's web site at **http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd** provides information about the Board and links to other departmental divisions, LexisNexis Quicklaw and Statutory Publications. To provide greater access to the Board and to enhance its delivery in providing timely information, the Board may also be contacted at its email address **mlb@gov.mb.ca**

Information Bulletins

The Board also produces *Information Bulletins* regarding the Board's practice and procedure. The Board did not issue any new information bulletins during the reporting period. Copies of the information bulletins may be obtained by contacting the Board office by phone, in writing or by visiting the Board's web site. The following is a list of the current information bulletins.

#1 Review and Reconsideration
#2 Rule 28 – *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*
#3 Adjournments Affecting Continuation of Proceeding
#4 The Certification Process
#5 Streamlining of Manitoba Labour Board Orders
#6 Financial Disclosure
#7 Fee Schedule
#8 Arbitrators' List
#9 Filing of Collective Agreements
#10 ***Rescinded*** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for an Hours of Work Exemption Order)
#11 ***Rescinded*** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for a Meal Break Reduction)
#12 ***Rescinded*** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for a Permit to be exempted from Weekly Day of Rest)
#13 Process for the settlement of a First Collective Agreement
#14 Objections on Applications for Certification
#15 Manitoba Labour Board's decision respecting Bargaining Unit Restructuring in the Urban Health Care Sector

Major Accomplishments

There were 995 cases before the Board in this reporting period, an increase of 7% from the previous year (pending from previous period plus new applications).

During the reporting period, 83% of cases before the Board were disposed of/closed.

The Board heard 183 matters, involving 226 applications and 150 hearing days. The remainder of the cases dealt with were either administrative in nature or were resolved through successful mediation by the Board's officers.

The "Guide to The Labour Relations Act" became available on the Board's web site in English and French. Through a question and answer format, the Guide explains the provisions of The Labour Relations Act and the roles of the Manitoba Labour Board and Conciliation & Mediation Services.

Testing of a comprehensive automated case management system is progressing, with implementation scheduled for 2007-2008.

The Board issued 12 Written Reasons for Decision.

The Board issued 39 substantive orders.

Desks for staff were replaced with more efficient and ergonomic workstations.

Computer equipment was upgraded and obsolete monitors replaced.

To increase public awareness and improve understanding of its role, the Board continued its public education initiatives by speaking to various organizations and at educational institutions.

A new statistical database was introduced which compiled statistics on mediative settlements by Board Officers. The data reflected the success of the Board's mediative services in meeting its objective to resolve disputes without the need to proceed to the formal adjudicative process.

Excluding those cases granted "extenuating circumstances", statutory time requirements were met for all Board conducted votes.

The Chairperson and Vice-Chairperson represented the Board at the annual Conference of Labour Board Chairs held September 2006 in Montebello, Quebec.

The Vice-Chairperson also attended the Canadian Conference of Canadian Labour Board Law held May 2006 in Toronto, Ontario and participated as a workshop panellist.

Ongoing Activities and Strategic Priorities

The Board's management team will be considering options to relocate to space more functionally appropriate for the Board's program activities. The Board will continue to pursue alternative space options identified by the Department of Infrastructure and Transportation. In conjunction with relocation would also be the acquisition of suitable hearing room furniture and sound system.

A succession plan for key staff that are approaching retirement will be developed to ensure continuity and consistency.

A seminar for Vice-chairpersons and Board Members is scheduled for May 2007 to provide a forum for discussion of imminent changes to legislation and to review recent substantive decisions issued by the Board. This is an integral facet of Board Members' training, particularly as orientation for newly appointed Board Members.

Testing of a new comprehensive automated case management system will be completed in 2007 and implementation will be phased in commencing 2008.

The new **Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act** is expected to be enacted in the next reporting period. An employee or officer in the Manitoba public service who believes a reprisal has been taken may file a written complaint with the Board. Complaints filed pursuant to the new legislation will be monitored to assess the impact on the adjudicative and administrative procedures of the Board.

Amendments effective April 2007 to the *Employment Standards Code* will terminate the Board's role in granting hours of work exemptions, with responsibility to be transferred to the Employment Standards Division. After the transfer transition period, the Board will be re-priorizing its activities.

An increase in mediative settlements is anticipated once a new Board Officer is recruited to fill a current vacancy. With the return to a full Board Officer complement, there will be a corresponding increase in the Board's ability to appoint officers to the mediator role in order to affect successful dispute resolutions without the need for timely and costly formal hearings.

The Information Bulletins will be reviewed and updated to reflect the Board's current policies and procedures.

Applications forms will be evaluated and amended as necessary to meet *The Freedom of Information and Personal Privacy Act* (FIPPA) requirements.

Written Reasons for Decision and substantive orders issued by the Board will be posted on the Board's website for ready access by the labour relations community, legal practitioners, educators and the public.

The Board will be seeking bilingual board members to add to its existing complement by canvassing the designated representatives from the labour and management community.

The Board will continue to review its practices and procedures and to make improvements to increase efficiencies, eliminate duplication and reduce expenses.

In order to expeditiously process applications, the Board will continue to examine methods to reduce median processing times. Statistics about median processing times can be viewed within the "Performance Indicators" section found later in this report.

2(e) Manitoba Labour Board Financial Information

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2006/07 ($000s)	Estimate 2006/07 FTE	Estimate 2006/07 $(000s)	Variance Over/(Under) ($000s)	Expl. No.
Total Salaries	1,205.6	17.50	1,308.5	(102.9)	1.
Total Other Expenditures	455.3		367.0	88.3	2.
Total Expenditures	1,660.9	17.50	1,675.5	(14.6)	

Explanation Number:

1. *Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included reducing total per diems for part-time Board Members, maintaining a staff vacancy, net staff turnover costs and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by reclassification of an employee and vacation payout for an employee who resigned.*
2. *Over-expenditure reflects purchases of computer hardware and workstations in anticipation of the relocation to new premises, the billing of information and communication technology services from Science, Technology, Energy and Mines for design and implementation of the Case Management System, under budgeted payments of The Law Society of Manitoba fees for the Chairperson and permanent Vice-Chairperson and an unbudgeted out-of-province trip. These over-expenditures were partially offset by implementation of expenditure management strategies, which resulted in reductions in legal fees due to fewer appeals, Annual Report production and translation costs due to payment from a central budget, mailing costs due to new system, equipment rentals, operating supplies, computer related charges and telephone charges.*

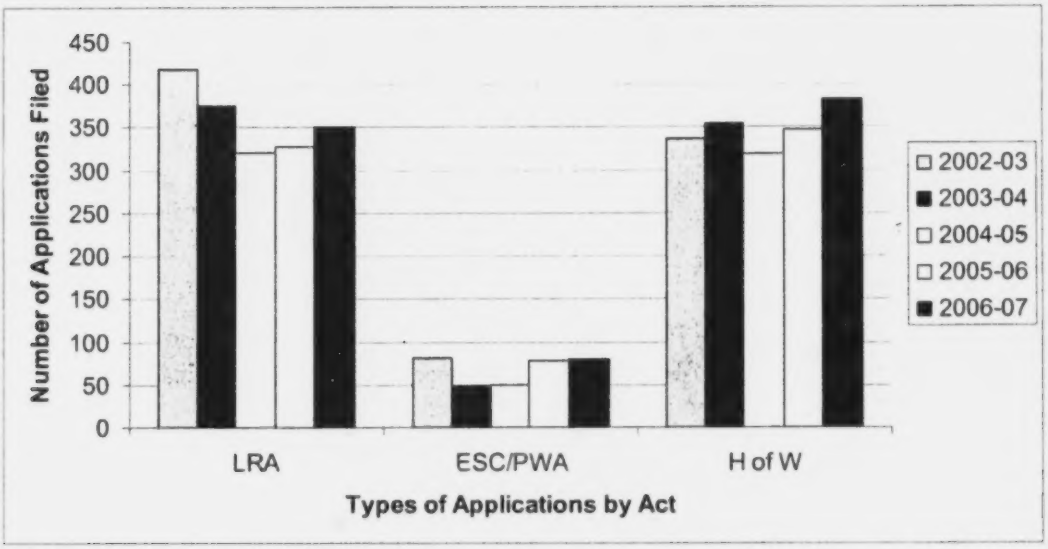
SUMMARY OF PERFORMANCE

The Manitoba Labour Board adjudicated employer-employee disputes referred to it under various provincial statutes and its decisions established policy, procedures and precedent and provided for a more sound, harmonious labour relations environment. In an effort to strengthen communications within the labour relations community, the Board held and will continue to hold consultation and information sessions on specific issues, as it deems advisable.

The Board monitored its internal processes to improve efficiencies and expedite processing of applications or referrals. When possible, the Board encouraged the settlement of disputes in an informal manner by appointing one of its Board Officers to mediate outstanding issues and complaints. The Board conducted formal hearings, however, a significant portion of the Board's workload was administrative in nature.

The number of applications filed with the Manitoba Labour Board during the past 5 years (for the period April 1 to March 31) are indicated in the chart below, with hours of work applications shown separately from *The Employment Standards Code*.

Manitoba Labour Board
Number of Applications Filed



During the reporting year the Board continued to receive a high volume of applications and complaints. Cases have increased in complexity and in the number of hearing days scheduled. *The Employment Standards Code* amendments scheduled to take effect April 2007 will eliminate applications to the Board for hours of work exemptions.

Detailed statistical tables and summaries of significant Board decisions can be found later in this report.

Performance Indicators

What are we measuring and how?	Why is it important to measure this?	What is the most recent available value for this indicator?	What is the trend over time for this indicator?	Comments/ recent actions/report links
1. We are measuring the Board's caseload by looking at the number of cases filed.	A key element in measuring the Board's workload volume is the number of applications made to the Board.	For 2006/2007, the total number of applications filed was 816. Labour Relations - 351 Employment Standards - 463 Workplace Safety & Health - 1 Elections Act - 1	*Increasing.* There was an 8% increase from the previous reporting period in the volume of cases filed.	The volume of applications filed has a direct impact on the medium processing days as the Board's staff resources are stretched to absorb increased activity.
2. We are measuring the level of activity by looking at the percentage of cases disposed of.	The Board's objective to handle matters before it in a fair and expeditious manner can be measured by the number of cases processed and closed.	For 2006/2007, the Board disposed of 83% of its caseload.	*Improving.* There was a 2% increase from the previous reporting period in the number of cases processed which is significant considering the increase in caseload and 1 vacant Board Officer position.	The Board plans to fill a current Board Officer vacancy and as a result, the resolution rate may increase in the next reporting period depending upon the number and type of applications filed.
3. We are measuring cases that are adjudicated by looking at the number of scheduled and actual hearing days.	As mandated by *The Labour Relations Act* for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities, the number of adjudicated matters is indicative of the Board's responsiveness in resolving disputes by providing decisions that enable a stable labour relations environment.	For 2006/2007 there were: 427 hearing dates scheduled, with 150 dates that proceeded.	*No trend yet established.* (Note: The criteria as to which meetings were classified as hearings were revised in 2006/2007, therefore the hearing statistics that were reporting in the 2005/2006 annual report differ from those reported in this table.) In 2005/2006 there were 368 hearing dates scheduled, with 128 dates that proceeded (adjusted for revised criteria). The level of adjudication is conditional upon the number of cases disposed of without the need of the formal adjudicative process. Applications may be withdrawn by the parties, resolved through mediation, or processed administratively.	This indicator helps the Board assess disputes resolved with the assistance of mediation by Board Officers or with the issuance of substantive orders which illustrates the Board's progress against a desired outcome.
4. We are measuring the expeditious processing of applications by looking at the number of median processing days.	The number of median processing days is indicative of the complexity in the various types of applications dealt with by the Board.	For 2006/2007 the median processing days were: Labour Relations - 50 days Employment Standards - 7 days, during a period with 1 Board Officer vacancy.	*Stable.* For 2005/2006, the median processing days were: Labour Relations - 48 days Employment Standards - 7 days	Processing days for certain types of applications will vary due to circumstances beyond the Board's control. (e.g. legislative amendments, settlement discussions between the parties). See following page for more detailed processing times.

During the past reporting year, the Board continued its initiative to measure service activities and client responsiveness.

Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1 - March 31

Indicator	Actual 2004-2005	Actual 2005-2006	Actual 2006-2007
Percentage of Cases disposed of	79%	81%	83%
Number of Hearing dates scheduled	508	432	427
Percentage of Hearing dates that proceeded	66%	86%	35%
Number of votes conducted	27	31	20
Median processing time (calendar days):			
Labour Relations Act:	50	47	50
Workplace Safety & Health Act	79	122	498*
Essential Services Act	NA	NA	389*
Elections Act	NA	NA	NA
Employment Standards Code	7	7	7

* The median processing time for applications filed under *The Workplace Safety and Health Act* and *The Essential Services Act* were based on 2 and 1 cases respectively. The processing times are not indicative of the normal median processing times of the Board.

In addition to applications filed, and pursuant to *The Labour Relations Act*, the Board also received and filed copies of collective agreements and arbitration awards. In addition to the 2,583 collective agreements on file, there are 2,038 arbitration awards and 689 Written Reasons for Decision/substantive orders in the Board's collection (a 3%, 2% and 9% increase respectively from the previous reporting period). Copies of collective agreements, arbitration awards and written reasons are available upon request and in accordance with the Board's fee schedule. Copies of written reasons and substantive orders issued since January 2007 are posted on the Board's web site.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE LABOUR RELATIONS ACT*

Manitoba Lotteries Corporation - and - General Teamsters, Local Union 979 - and -Eugene Kolench
Case No. 91/06/LRA
April 7, 2006

ARBITRATION - UNFAIR LABOUR PRACTICE - PRACTICE AND PROCEDURE - Res judicata - Jurisdiction - Deferral To - Employee's complaints addressed in prior, binding and final disciplinary proceedings through grievance and arbitration provisions - Based on doctrine of *res judicata* or alternatively issue estoppel, Board lacked jurisdiction to consider application - Application dismissed pursuant to Sections 140(7) and 140(8) of *The Labour Relations Act* - Substantive Order.

The Employee filed an unfair labour practice application under Section 7(a) of ***The Labour Relations Act***.

Held: The Board was satisfied that the Employee's complaints were addressed in prior, binding and final disciplinary proceedings through the grievance and arbitration provisions of the collective agreement between the parties. Based on the doctrine of *res judicata* or alternatively issue estoppel, the Board lacked jurisdiction to consider the application. To the extent that the Employee may raise new issues, those matters could be adequately determined in pending grievance arbitration proceedings ongoing between the parties. Accordingly, the Board dismissed the application pursuant to Sections 140(7) and 140(8) of ***The Labour Relations Act***.

Manitoba Hydro - and - International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2034 - and - Gordon Vogel
Case No. 138/06/LRA
May 9, 2006

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Contract Administration - Failure to Process Grievance - Upon review of application and replies filed, Board found Union investigated Employee's issues and obtained legal advice before deciding not to file grievance - Section 20 of *Labour Relations Act* does not require a union to grieve or arbitrate every complaint - Board will not interfere with Union's decision as it was not arbitrary, discriminatory or in bad faith.

PRACTICE AND PROCEDURE - Prima facie - Upon review of application and replies filed, Board found Union investigated Employee's issues and obtained legal advice before deciding not to file grievance - Union did not act arbitrarily, discriminatorily or in bad faith - As per section 140(8) of *The Labour Relations Act*, Board dismissed application without a hearing as application found to be without merit.

The Employee claimed the Union failed to represent him and failed to properly support him with respect to his concerns regarding conditions placed upon him upon his returning to work, as well as his placement on sick leave. The Union submitted that it fully considered the matter and that it had discussed the Employee's concerns with the Employer. The Union concluded that the Employer had acted reasonably. In addition, the Union obtained a legal opinion in which Counsel concluded that the matter should not be grieved.

Held: The application and replies disclosed that the Union investigated the Employee's issues and sought legal advice in making its decision not to file a grievance. While section 20 of *The Labour Relations Act* prohibits bargaining agents from acting in a manner which is arbitrary, discriminatory or in bad faith, it does not require a union to grieve or arbitrate every issue brought forward by employees whom it represents. Unions have the discretion to determine whether or not a grievance will be filed or submitted to arbitration. Provided that this discretion is exercised in a manner which is not inconsistent with the provisions of section 20 of the *Act*, the Board will not interfere with a union's decision. The Board was satisfied that the Union, in determining how to respond to the Applicant's concerns, did not act in a manner which was arbitrary, discriminatory or in bad faith. The fact that the Applicant did not agree with the approach taken by the Union or the legal opinion which it secured did not amount to an unfair labour practice. Section 140(8) of the *Act* permits the Board to dismiss an application at any time if the application is found to be without merit. Upon review of the application and replies thereto, the Board was satisfied that the Application was "without merit". Accordingly, the application was dismissed.

Tolko Industries, Manitoba Solid Wood Division - and - United Steelworkers of America, Local 1-324 - and - Tom Burke-Gaffney, Jory Trucking Ltd., & Conrad Hrappstead, Hrappstead Trucking Ltd.
Case No. 459/05/LRA
May 16, 2006

BARGAINING UNIT - EMPLOYEE - EXCLUSIONS - Owner/Operator - Held truck owner/operators operating through a corporation were not excluded from bargaining unit - Each individual and his corporation were considered as one employee and were entitled to engage in collective bargaining.

DUTY TO BARGAIN IN GOOD FAITH - Non-Negotiable Items - Prior to collective bargaining process, Employer stated it would not negotiate trucking rates - Union stated Employer's position was clear and unlikely to change and sought Board's assistance prior to a single bargaining session taking place - Board found it was premature to intervene when collective bargaining had not even commenced as Employer's positions may change during collective bargaining through Union's use of persuasion, logic, and ultimately the threat of economic pressure.

The Union was the certified bargaining agent for all truck owner/operators who delivered logs to the Employer's mill and whose primary source of income was derived from the Employer. Following receipt of the Certificate, the parties questioned the status of two owner/operators who operated through a corporate structure. The parties jointly requested that the Board determine whether the two trucking Corporations were employees for the purposes of the bargaining certificate, and were members of the Union. The parties also requested that the Board determine whether "trucking rates" were a "term and condition of employment" that the Employer was obligated to negotiate during collective bargaining.

Held: The Board has long held that an individual using a business name or operating through a corporation was not automatically excluded from a bargaining unit. By piercing the corporate veil, an individual was not prevented from being considered an "employee", as that term is defined in the legislation, simply because they have chosen to organize their affairs by way of a corporate structure. The fact that the individual and the corporation are effectively interchangeable does not expand the unit to include the individual and the corporation as separate entities each having employee status. Accordingly, each individual and his corporation were for all purposes considered as one employee. The individual principals of those corporations were the employees and were entitled to engage in collective bargaining.

As to the Employer's obligation to negotiate "trucking rates", the Board noted the certificate in question expressly referred to "truck owners/operators". Matters associated with the ownership of a truck may be discussed during collective bargaining. However, the position of the Union anticipated a breach of the statute and sought the Board's assistance prior to a single bargaining session taking place. The Board was not prepared to issue the declarations sought by the Union in advance of collective bargaining on an application seeking a Board Ruling. Although the Union stated the Employer's position was clear and unlikely to change, the Union could use persuasion, logic, and ultimately the threat of economic pressure to persuade the Employer to change its position during collective bargaining. Therefore, the Board found it was premature to intervene when collective bargaining had not even commenced.

B & M Land Company JV - and - International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2085
Case No. 351/06/LRA
June 9, 2006

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - CONSTRUCTION INDUSTRY - Apprentices - Possibility of apprentices employed on date of application for certification not being "registered apprentices" within the meaning of *The Apprenticeship and Trades Qualification Act* did not, in and of itself, render the bargaining unit inappropriate - Substantive Order.

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - CONSTRUCTION INDUSTRY - Certified Bargaining Unit included Electrician-Welders among other classifications - Employer did not employ any Electrician-Welders on date of filing of application for certification - Fact that there may be no employees in one or more classifications covered by the certificate did not render the bargaining unit inappropriate - Substantive Order.

APPLICATION FOR CERTIFICATION - REVIEW - BARGAINING UNIT - Fact that an employer may not employ any employees in a bargaining unit after the Board issues a certificate does not affect validity of certificate - Certificate continues to be operative in event employer does employ employees falling within scope of bargaining unit - Substantive Order.

The Board certified the Union as the properly chosen bargaining agent for a bargaining unit described as: *"All Journeymen Electricians, Electrician-Welders and registered Apprentices, employed by B & M Land Company JV doing all electrical work related to installation, service and maintenance of all electrical equipment, in the Province of Manitoba, save and except those excluded by the Act."* The Employer filed an application for Review and Reconsideration of the certificate issued.

Held: The Board determined to its satisfaction that the bargaining unit was appropriate for collective bargaining in that it was a unit which the Board had consistently certified in respect of applications for certification filed by the Union. The fact that there may be no employees in one or more classifications covered by the certificate did not render the bargaining unit inappropriate. The fact that the Employer did not employ any Electrician-Welders on the date of the filing of the application for certification did not affect the Employer's concurrence to the bargaining unit described by the Union in its application. The fact that the apprentices employed by the Employer on the date of the application for certification may not have been or were not "registered apprentices" within the meaning of *The Apprenticeship and Trades Qualification Act* did not, in and of itself, render the bargaining unit inappropriate. The Union accepted that the apprentices should not have been considered in the Board's determination of support within the bargaining unit on the date of the filing of the application for certification because they were not "registered apprentices". Then the nominal roll should only have disclosed that the Employer employed 4 Journeymen Electricians at that time. At the time the application for certification was filed, 65% or more of the 4 Journeymen Electricians wished to have the Applicant represent them as their bargaining agent; meaning that the requirement of Section 40(1)1 of the *Act* had been met, regardless of the status of the apprentices. The fact that an employer may not employ any employees in a bargaining unit after the Board issued a certificate did not affect the validity of the certificate and the certificate continued to be operative in the event the employer does employ employees falling within the scope of the bargaining unit. The Board dismissed the application for review and reconsideration and affirmed the validity of the certificate.

Melet Plastics Inc. - and - Clifton James Starr
Case No. 194/06/LRA
August 1, 2006

UNFAIR LABOUR PRACTICE - PRACTICE AND PROCEDURE - Delay - Employer refused Employee's request to re-hire him two months after he voluntarily resigned - Held Employee's request for a Board order directing Employer to re-hire him was without merit due to seven week delay which elapsed after Employee quit his employment and prior to his asking to be re-hired - Application dismissed - Substantive Order.

UNFAIR LABOUR PRACTICE - PRACTICE AND PROCEDURE - Discrimination - Prima Facie - Employer refused Employee's request to re-hire him two months after he voluntarily resigned - Subsequently, Employee filed a complaint with Manitoba Human Rights Commission and an unfair labour practice application based on Human Rights complaint - Employee failed to establish *prima facie* case that Employer violated Section 7 of the *Act* because Employer's refusal to hire Employee occurred two weeks prior to filing complaint with the Commission - Substantive Order.

Two months after the Employee had quit his employment with the Employer, he asked to be re-hired. The Employer refused to re-hire him. Four days later, the Employee advised the Employer by letter that he intended to file a complaint with the Manitoba Human Rights Commission based on his assertion that he was discriminated against as defined in Section 14 of the *Human Rights Code*. The Employee also advised the Employer that he intended to file a complaint with the Manitoba Labour Board under Section 7 of *The Labour Relations Act*. Twelve days later, the Applicant filed a complaint with the Commission alleging that the Employer contravened Section 14 of the *Code* because it had discriminated against him, based on ancestry, without reasonable cause during his employment after he had filed an internal complaint of discrimination with the Employer, and that the Employer failed to take reasonable steps to terminate the discrimination. That same day, he filed an application seeking various remedies for an alleged unfair labour practice contrary to

Section 7(d)(e)(f)(g) and (h) of *The Labour Relations Act* alleging that the Employer refused to hire him based on a complaint he had filed with the Human Rights Commission.

Held: The Board was satisfied that the Employee voluntarily resigned from his employment. His request for an order of the Board directing the Employer to re-hire him was without merit, when that claim for relief was assessed in the context of the seven week delay which elapsed after the Employee had quit his employment and prior to his asking to be re-hired. The Board determined that the Employee had failed to establish a *prima facie* case that the Employer violated Section 7 of the *Act* because the Employer's refusal to hire the Employee occurred two weeks prior to the Employee actually filing a complaint with the Commission. Accordingly, the Board dismissed the application without a hearing pursuant to Section 140(8) of the *Act*.

Peerless Garments - and - UNITE HERE, Manitoba Joint Council, Local 459 - and - "Laid-Off" Employees of Peerless Garments, N. Ocompo, R. Felipe, E. Del Rosario, M. Oro, M. Espiritu
Case No. 95/05/LRA
September 27, 2006

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Failure to Process Grievance - Sewing Machine Operators laid off by departmental seniority believed lay-offs should be on a plant or bargaining unit wide basis - Union considered provisions of Collective Agreement that lay-offs were to be on departmental basis and made objective and rational judgment regarding likelihood of succeeding at arbitration - Employees did not establish that Union acted arbitrarily or in bad faith - Application dismissed - Substantive Order.

The Employees, who were sewing machine operators, received notice of lay-off on account of the Employer's decision to close the Leather Department on a permanent basis due to a shortage of work. No employee junior to any of the Employees was retained in the Leather Department. The Applicants believed a lay-off by departmental seniority was unfair and that lay-offs ought to be done on a plant or bargaining unit wide basis because the Employer ran one operation. Article 12.01 of the Collective Agreement provided that "whenever lay-offs are necessary they are to be put into effect on a departmental or sectional seniority basis." The Union Representative advised the Employees that, in its view, the lay-off had been conducted in accordance with the provisions of the Collective Agreement because the lay-off had been done on a departmental basis and, further, that no bumping between/among departments was allowed under the Collective Agreement. The Representative obtained legal advice that the lay-offs were implemented in accordance with the Collective Agreement and that there was no reasonable basis to file a grievance. The Employees filed applications pursuant to Section 20(b) of *The Labour Relations Act* alleging that the Union had acted in a manner which was arbitrary and/or in bad faith.

Held: The fact that the Employees disagreed with the decision of the Union not to pursue the grievance to arbitration or that they disagreed with the Union's interpretation of the collective agreement and the legal advice received did not constitute a breach of Section 20(b). When deciding whether to file a grievance on behalf of the Employees, it was reasonable for the Union to consider the applicable provisions of the Collective Agreement and to consider how the advancement of an interpretation, contrary to the Union's view of what the applicable provision in the Collective Agreement actually meant would impact on other employees in the bargaining unit as a whole. Based on the underlying facts, the Union's decision that there was no basis to grieve was a reasonable one and it is not the role of the Board to assume the role of a surrogate arbitrator and decide whether the Employee would have succeeded at arbitration. The Union directed its mind to the merits of the lay-offs in the context of the Collective Agreement and inquired into the seniority standing of the employees who were laid off in the Leather Department. The Union's decision was not made on the basis of irrelevant factors or principles and the Union Representative, did not display an attitude which can be characterized as "... indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory." The Union did not act on the basis of hostility, ill-will or dishonesty or that it attempted to deceive the Employees or refuse to process a grievance for sinister purposes. The Union addressed the merits of the Employees' concerns regarding the lay-offs; it considered relevant factors, including the provisions of the Collective Agreement and legal advice received; and made an objective and rational judgment regarding the likelihood of succeeding at arbitration. The Board determined that the Employees did not to establish on the balance of probabilities that the Union acted in a manner that was arbitrary or in bad faith. In the result, the Application was dismissed.

St. Boniface General Hospital - and - St. Boniface Nurses, Local 5 of the Manitoba Nurses' Union
Case No. 536/06/LRA
October 23, 2006

UNFAIR LABOUR PRACTICE - ARBITRATION - Deferral to - Union filed an unfair labour practice application alleging Employer interfered with Union's right and ability to represent bargaining unit members due to Employer's plan to make French language proficiency a required job qualification for many nursing positions - Board declined to hear application because matters raised in the Application could be raised in grievance and arbitration procedure - Application dismissed and matter deferred to arbitration process pursuant to Section 140(7) of *The Labour Relations Act* - Substantive Order.

The Union filed an unfair labour practice application alleging that the Employer interfered with the Union's right and ability to represent the bargaining unit members due to the Employer's plan to make French language proficiency a required job qualification for many nursing positions. The Employer admitted that it intended to impose a bilingualism qualification for a limited number of nursing positions but asserted that, as the employer, it has the right to set reasonable qualifications for any nursing positions and that the Union has the right to challenge any qualification selected by the employer through the grievance and arbitration procedure contained in the Collective Agreement.

Held: The Board determined the concerns raised in the Application regarding the manner in which the Union's members may be adversely affected should the Employer establish a bilingual qualification for any position could be raised in the grievance and arbitration procedure under the existing Collective Agreement between the parties. It was not the role of the Board to function as a surrogate arbitration board in respect of a matter that can be adequately determined under the provisions of a collective agreement for the final settlement of disputes between the parties. The Board declined to hear the Application and deferred the matter to the grievance and arbitration provisions of the Collective Agreement between the parties pursuant to Section 140(7) of *The Labour Relations Act*.

Health Sciences Centre, Dept. Of Psych Health (WRHA) - and - Canadian Union of Public Employees, Local 1550 - and - Sheldon Peters
Case No. 606/06/LRA
November 1, 2006

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Failure to Refer Grievance to Arbitration - Employee contended Union committed unfair labour practice when it did not follow through with grievance steps - Union made reasonable decision not to proceed to arbitration based on legal advice - Employee had opportunity to state his case before Grievance Screening Panel and Union's Executive Committee - Employee's disagreement with legal advice received does not constitute a breach of Section 20(b) - Employee failed to establish a *prima facie* - Application dismissed - Substantive Order.

The Employer terminated the Employee's term appointment as Unit Assistant in the Mental Health Program. As a result of the termination, the Union filed a grievance on behalf of the Employee. The Union sought and obtained legal advice which recommended settling the grievance. The Employer and the Union met to discuss a potential settlement of the matter. The Union advised the Employee of the new terms of settlement and of the nature of the legal advice which the Union had received from counsel recommending that the matter be settled on the terms proposed by the Employer. The Employee did not agree to the settlement. He appeared before both the Union's Grievance Screening Panel (the GSP) and the Executive Committee to present his case for proceeding to arbitration. Both the GSP and the Executive Committee decided that the Grievance would not proceed to arbitration. The Employee was advised that the Employer would be asked to issue the payment of lost wages offered to the Employee in the settlement and that the Union would then withdraw the Grievance. The Employer paid the settlement monies to the Employee and that the monies were accepted by the Employee. The Employee filed an unfair labour practice under Section 20(b) of *The Labour Relations Act* arising out of his contention that the Union has failed to represent him appropriately.

Held: The fact that the Employee disagreed with the decision of the Union not to pursue the grievance to arbitration or he disagreed with the legal advice received does not constitute a breach of Section 20(b). Based on the legal advice received, the Union's decision that there was no legitimate basis to proceed to arbitration was a reasonable one and it is not the role of the Board to assume the role of a surrogate arbitrator and decide whether the Employee would have succeeded at arbitration. The Application did not recite any acts or

omissions which, if proven, would establish that the Union made its decision on the basis of irrelevant factors or that the Union, through its National Representative, displayed an attitude which can be characterized as "... indifferent and summary, or capricious and non-caring or perfunctory." There were no facts alleged in the Application that the Union acted on the basis of hostility, ill-will or dishonesty or that it attempted to deceive the Employee or refuse to process a grievance for sinister purposes. The Union addressed the merits of the Employee's concerns in the factual circumstances prevailing; it considered relevant factors, including the provisions of the Collective Agreement and legal advice received; and made an objective and rational judgment regarding the likelihood of succeeding at arbitration. The Union afforded the Employee the right to state his case before the GSP and the Executive Committee of the Union. The Board determined that the Employee failed to establish a *prima facie* case and, accordingly the Application was dismissed.

Empire Iron Works Co. Ltd. - and - International Assoc. of Bridge, Structural, Ornamental & Reinforcing Ironworkers, L. 728 - and - Myles Anderson and Chris McLean
Case Nos. 407/06/LRA and 408/06/LRA
November 7, 2006

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Failure to Process Grievance - Hiring Hall - Applicants contend Union dispatched two other union members to job when the Applicants were on recall list - No recall rights in Collective Agreement and Union's Dispatching Policy not part of Collective Agreement - No basis upon which Union could file a grievance as no rights under Collective Agreement had been breached - Application dismissed - Substantive Order.

The Employees, who were Journeyman Structural Ironworkers, were laid off. The Collective Agreement did not provide for any recall rights. The Union did follow a "Dispatching Policy" for the dispatching of members to various job sites of the Employer, but it was not part of the Collective Agreement. A week after the Employees were laid off, the Employer placed a Job Order. The Applicants were not selected as a name hire from the recall list. They raised their concern that they were not selected for the job with the Union. It advised them that there was no basis upon which a grievance could be filed because the Employer had the right to select employees whom it wished and that no recall rights were recognized under the Collective Agreement. The Applicants filed applications seeking various remedies for an alleged unfair labour practice contrary to Section 20 of *The Labour Relations Act* (the "*Act*") arising out of their contention that the Union dispatched two other union members to the Employer's job at Minnedosa when the Applicants were on a recall list for the Employer.

Held: The procedure followed by the Union, in terms of dispatching union members to the Minnedosa job, was administered in good faith and in accordance with past practice. There was no evidence that the Union or anyone acting on its behalf had acted in bad faith. There were no facts alleged in the Application that the Union acted on the basis of hostility, ill will or dishonesty or that it attempted to deceive the Employees or refused to represent them for sinister purposes. As there was no provision in the Collective Agreement regarding recall rights for individual members and as the Dispatching Policy was not part of the Collective Agreement, there were no rights of the Employees under the Collective Agreement which had been breached by the Employer in the factual circumstances prevailing. There was no basis upon which the Respondent could file a grievance alleging a breach of the Collective Agreement. The fact that the Employees believed that they had a specific of right of recall and that the Union failed to pursue that particular right did not constitute a breach of Section 20(b). Neither the evidence nor the Application, on its face, recited any acts or omissions which, if proven, would establish that the Respondent acted in an "arbitrary" or "discriminatory" manner under Section 20(b). The Board determined that the Employees had failed to establish that the Union acted in a manner which was arbitrary, discriminatory or in bad faith in representing any right of the Employees under the Collective Agreement and dismissed the Application.

Assiniboine Regional Health Authority - and - Manitoba Government and General Employees' Union; and Manitoba Nurses' Union
Case No. 474/06/LRA
November 22, 2006

PRACTICE AND PROCEDURE - SUCCESSORSHIP - Amalgamation - Intermingling - *Res Judicata* - Amalgamation of two health authorities resulted in Home Care Case Co-ordinator classification falling into two bargaining units - Employer requested Board Determination to which bargaining unit classification should be assigned - MGEU raised preliminary objection under principles of *res judicata*/issue estoppel - Held even where elements of res judicata and issue estoppel exist, Board

retains discretion whether doctrines ought to be applied - In current application, elements had not been met given emergence of new employer and changes to Home Care Case Co-ordinators classification - Matter to proceed to hearing - Substantive Order.

The South Westman Regional Health Authority (the SWRHA) and the Marquette Regional Health Authority (the MRHA) were amalgamated to form the Assiniboine Regional Health Authority (the ARHA). Prior to the formation of the ARHA, the Manitoba Nurses' Union was the certified bargaining agent for all nurses practicing the profession of nursing employed by the two health authorities and the Manitoba Government and General Employees' Union was the certified bargaining agent for all employees employed by the health Authorities in technical/ professional paramedical classifications. As a result of the formation of the ARHA, the Home Care Case Co-ordinators in the former MRHA remained in the MGEU bargaining unit and the Home Care Case Co-ordinators in the former SWRHA remained in the MNU unit. The ARHA encountered significant operational difficulties by having employees employed in the same classification and performing the same job functions in two separate bargaining units, but, at the same time being subject to different terms and conditions of employment. The ARHA filed an application with the Board requesting that the Board act on its own motion pursuant to Section 56(2) of the *Act* and determine to which bargaining unit the classification of Home Care Case Co-ordinator should be assigned. The MGEU raised a preliminary motion that the issue in dispute had already been adjudicated by the Board. In May 2002, the Board ruled, in Case 675/01/LRA, that the classification of Home Care Case Co-ordinator in the MRHA should remain in the Technical/Professional Paramedical bargaining unit. Therefore, the matter could not be litigated again under the principles of *res judicata*/issue estoppel.

Held: Even where the three elements required to apply the doctrines of res judicata and issue estoppel are found to exist, the Board retains discretion as to whether these doctrines ought to be applied. This discretion arises from the Board's statutory right to review, reconsider or vary any previous decision under Section 143(3) of the Act. However, it was not satisfied that the three elements required to apply res judicata/issue estoppel had been met in the circumstances of this case. First, the parties in the proceedings were different. Second, the qualifications required of Home Care Case Co-ordinators by the ARHA had changed since the 2002 decision. Given the emergence of a new employer and the changes which had been made in respect of the Home Care Case Co-ordinators classification, the Board determined that this was a case where it ought to exercise its discretion and proceed to hear the merits, particularly when the parties did not dispute that intermingling within the meaning of Section 56(2)(c) among the Home Care Case Co-ordinators has occurred. The Board dismissed the preliminary motion to apply res judicata/issue estoppel to the circumstances of the case. The matter would proceed to hearing to determine into which bargaining unit the Home Care Case Co-ordinator classification fell.

MTS Media Inc. as part of the MTS Group Of Companies - and - Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 7
Case Nos. 742/06/LRA and 743/06/LRA
November 23, 2006

JURISDICTION - Arbitration - Telecommunications - Employer questions whether Board has jurisdiction to appoint arbitrator under Expedited Arbitration Referrals - While Employer had relationship with other corporate entities which fell under federal jurisdiction various provisions in collective agreement between Employer and Union, confirmed, on their face, that the parties had agreed that the operations of Employer fell within provincial jurisdiction - Applications for the two Expedited Arbitration Referrals were specifically limited to the collective agreement between the parties and were within the jurisdiction of the Board.

The Board appointed an arbitrator, pursuant to section 130(5) of ***The Labour Relations Act***, in respect of Expedited Arbitration Referrals which had been filed by the Union. The Employer requested that the Board provide reasons for making these referrals.

Held: In arriving at its decision to appoint an arbitrator, the Board considered a number of factors. While the Employer may have a relationship with other corporate entities which fell under federal jurisdiction, there was one collective agreement between the Employer and the Union. Various provisions in the agreement, confirmed, on their face, that the parties had agreed that the operations of the Employer fell within provincial jurisdiction, and, therefore, the jurisdiction of the Board. Some of the provisions mentioned provincial legislation. As well, the collective agreement provided that the Manitoba Labour Board had jurisdiction to

appoint a chairperson of an arbitration board when the two nominees to a board of arbitration could not agree on a chairperson. As well; new additions to the Wage Rates Schedule could be made by the Employer but the parties had agreed that the Union may apply to the Manitoba Labour Board for review of the Company's decision. The Board was satisfied that the applications for the two Expedited Arbitration Referrals were specifically limited to the Employer and to the collective agreement and were within the jurisdiction of the Board.

4147880 Canada Ltd., t/a as Clarion Hotel & Suites - and - United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832 - and - J. Lopez, L. Ocampo, L. Panganiban, A. Cruz, R. Paragas and L. Paragas
Case No. 444/05/LRA
November 30, 2006

APPLICATION FOR CERTIFICATION - UNFAIR LABOUR PRACTICE - Petition - Employer Interference - Union claimed supervisor whose name did not appear on Voter List and who was not eligible to be a union member circulated anti-union petition - Board found she was not a manager or supervisor and she was included on the Voter List under a new surname - Held petition was product of employees and it was not initiated by Employer.

APPLICATION FOR CERTIFICATION - UNFAIR LABOUR PRACTICE - Captive Audience - Freedom of Expression - Reservations Clerk reminded employees to vote and bring identification - Held comments made by Clerk did not amount to an interrogation as per section 25(1) of *The Labour Relations Act* and her comments fell within realm of protected freedom of expression as per section 32(1) - At a second alleged captive meeting, General Manager only made statements of fact which did not an constitute unfair labour practice.

UNFAIR LABOUR PRACTICE - EMPLOYEE - Definition - Interference - Employees perception that Housekeeper was their supervisor not sufficient for her to be considered as Employer or a person acting on behalf of Employer as she only had minor supervisory authority - Also, Board found that individual whom Union alleged was Front Desk Manager was a Reservation Clerk - Both individuals found to be "employees" under *The Labour Relations Act* and not management in consideration of unfair labour practice.

EVIDENCE - Witness - Credibility - Where evidence of Union and Employer differed testimony of Employer's witnesses preferred as their evidence was in harmony with the preponderance of probabilities - Union's witnesses' testimony often differed during direct examination and cross-examination - Individuals named in the application did not testify.

UNFAIR LABOUR PRACTICE - Discharge - Union Activity - Employer satisfied onus that terminations were not tainted by anti-union animus - Three housekeepers were discharged because of concerns with quality and speed of their work - Bellman and Housekeeper were discharged due to their involvement in altercations and heated arguments with co-workers - Applications dismissed.

The Union alleged that the Employer engaged in a campaign to undermine support for a union organizing drive and continued to commit unfair labour practices following the submission of its application for certification and at the Representation Vote. Specifically, the Union alleged that the Housekeeper with supervisory duties was involved in a number of conversations with other employees with the intent to discourage them from joining the union or threatening that their employment was in jeopardy due to their involvement with the Union. It also alleged that the "Front Desk Manager" conducted a meeting the day before the Representation Vote during which she allegedly told the employees they would lose benefits if they joined the Union. The General Manager allegedly held captive audience meetings during which he discussed certain hotels and the wages that they paid. The Union alleged that a supervisor who did not appear on any voter list and was not an eligible union member circulated an anti-union petition. Finally, it alleged that a number of employees had been terminated due to their involvement with the Union.

Held: The evidence of the Union and the Employer relating to the allegations differed in a number of material respects. In all cases, the Board found the testimony of the Employer's witnesses to be preferred to the testimony of the Union's witnesses. The Employer's witnesses were credible witnesses whose evidence was in harmony with the preponderance of probabilities. In some cases, the Union's witnesses' testimony

regarding statements allegedly to have been made by the "supervisors" differed during direct examination and cross-examination. An individual who was named on the application as having been involved in a conversation with the "Housekeeping Supervisor" did not testify at the hearing. As well, the Union Representative who signed and swore the allegations contained in the application did not testify.

The Union claimed that the General Manager and his senior managers conspired with and directed the "Housekeeping Supervisor" and others to undermine the Union organizing drive through a series of discussions, threats, petitions and terminations of employment. The Board could not find one iota of evidence that any member of the management team discussed the Union or any related matter with any of the employees.

The Board was satisfied that the Housekeeper possessed only minor supervisory authority. The mere perception of certain employees that she was a supervisor was not sufficient for her to be considered as the employer or a person acting on behalf of an employer. Given the nature of her duties, responsibilities and authority, the Board found she was an "employee" as that term is defined in ***The Labour Relations Act***. She should not be considered part of management as far as the unfair labour practice was concerned. In any event, the Board concluded that she did not make all of the comments that were attributed to her. On the balance of probabilities her comments were limited to relatively innocuous questions regarding whether or not certain employees had been approached by the Union, but were not intended to interfere with the employees' decision. Her conduct did not amount to an interrogation into whether they were a member of the Union or applied for membership as defined and prohibited in section 25(1) of the ***Act***. Pursuant to subsection 32(1) of the ***Act***, she had the right to express her views providing that she did not use intimidation, coercion, threats, undue influence or interfere with the formation or selection of a union. She was an employee whose comments fell within the realm of protected freedom of expression as set out in section 32(1) and did not constitute an unfair labour practice.

The Board accepted the individual the Union referred to as the "Front Desk Manager" was a Reservations Clerk and did not have any managerial duties. Management was not aware that she spoke to the housekeeping employees as alleged and she was not acting on its behalf. Where there was a difference of opinion as to what was said at the meeting, the Board preferred the testimony of the Employer's witness who recalled that the Clerk indicated that employees should vote and bring identification and did not refer to negative changes to policy in the event that the Union won the vote. Debate among employees ought not to be stifled by the Board, providing that it is consistent with the ***Act*** and, in particular, subsection 32(1). The Board was satisfied that the comments that it determined the Clerk made fell within the ambit of protected free speech set out in the legislation and did not constitute an unfair labour practice.

With respect to the allegations of the captive audience meetings by the General Manager, in cross-examination, the Union's witness conceded that he did not mention the Union at all during the meeting. He simply presented statements of fact reasonably held relating to the hotel. He did not attempt to threaten, intimidate or coerce the employees in relation to the Union or otherwise. This meeting did not constitute an unfair labour practice.

The Union's allegation that an anti-union petition was circulated by a supervisor was factually inaccurate. The Board found she was not a manager or supervisor and she was included on the Voter List. She had changed her surname and that name appeared on the list for the Representation Vote. There was clear uncontradicted evidence that the Employer did not feel that the petition was any of its business. The petition was exclusively the product of employees and it was not initiated by the Employer, nor did the Employer encourage its employees to sign it. Nothing in relation to the petition amounted to an unfair labour practice by the Employer.

The Union also alleged that four Housekeepers and a Bellman/Porter had been terminated contrary to the provisions of the ***Act***. The Employer demonstrated that there were justifiable concerns with the quality and speed of the work of three of the Housekeepers. Each of the individuals conceded that they were aware that the Employer was concerned about their performance. The Board accepted that the timing of the decisions to terminate the Housekeepers' employment was related to a drop in occupancy at the hotel. Having satisfied the onus placed upon it to demonstrate that the terminations were not tainted by anti-union animus, the Board determined that the Employer did not commit any unfair labour practice in releasing the three Housekeepers.

The Board did not find that the Employer seized upon a relatively minor altercation to terminate the Bellman. His behaviour in grabbing a co-worker was very serious and was in violation of a clear Employer rule

prohibiting such conduct. The Board does not sit as an arbitration board to determine whether the penalty meted out by an employer was excessive. It examines whether or not an unfair labour practice has been committed. In this case, the Board was satisfied that the decision to terminate was based on entirely legitimate grounds and was not related to his alleged role in attempting to organize the Union.

Similarly, the Board determined that the Employer had satisfied the onus to establish that the termination of the fourth Housekeeper was not related to any of the prohibited grounds set out in the legislation. Rather, the Board was satisfied that the Employer dismissed her owing to her actions when she engaged in a heated argument with a co-worker. That incident was of such a serious nature that at least one hotel guest remarked upon it, two employees from another department attempted to intervene, and another employee was so disturbed that she was left in tears. Moreover, the General Manager had previously warned her that further disruptive behaviour could lead to dismissal. The Board further accepted that the General Manager was not even aware that the Housekeeper was involved in union organizing.

Having considered all of the evidence and arguments presented by the parties, the Board dismissed the Union's application and subsequent amended applications.

Daimler-Chrysler Canada - and - CAW Union Local 144 - and - Theodore M. Stefanik
Case No. 629/06/LRA
December 14, 2006

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Scope of Duty - The complaints raised by the Employee alleging that he did not receive proper legal representation from his own counsel were beyond the scope of Section 20 of the *Act* - Substantive Order.

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - PRACTICE AND PROCEDURE - Undue Delay - Application in October 2006 relied on events which occurred in 2004 and 2005 - Held Employee had unduly delayed filing application - Substantive Order.

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - *Prima facie* - Withdrawal of unfair labour practice application was term of final and binding Employment Settlement Agreement - Employee filed second application 20 months later - Allegations relied on events which pre-dated the Settlement Agreement and the withdrawal of first application - Second application without merit as Employee sought to re-litigate matters - Substantive Order.

On January 14, 2005, the Employee filed an application (Case No. 16/05/LRA) with the Board asserting that since late February 2004 the Union had failed to represent him fairly, contrary to Section 20 of the *Act*. On February 14, 2005, the Employee, the Employer and the Union executed the Employment Settlement Agreement. It was a term of the Employment Settlement Agreement that the Employee would withdraw the unfair labour practice application. In October 2006, the Employee filed a second unfair labour practice application contending that the Union failed to represent him, particularly in respect of the Union's alleged errors or omissions in failing to properly conclude a settlement on behalf of the Employee arising out of various allegations made in Case No. 16/05/LRA. The Union asserted that all matters of which the Employee complained had been fully and finally resolved through the Employment Settlement Agreement. The Employer asserted that the Application should be dismissed on account of the "undue delay" of the Employee in filing the Application because the Employee relied on events which occurred in 2004 and 2005. It also asserted that the Application constituted an abuse of process because it recounted allegations made in Case No. 16/05/LRA, which was withdrawn in 2005 when the Employee entered into a binding settlement with the Union and the Employer as a final resolution of all matters arising out of his employment with the Employer.

Held: The Employee's allegations relied on events which pre-dated the Employment Settlement Agreement and the withdrawal of the first application. Further, to the extent the Employee raised new facts or issues, the Board was satisfied that those facts also related to matters which pre-dated the conclusion of the Employment Settlement Agreement. The complaints raised by the Employee alleging that he did not receive proper legal representation from his own counsel were beyond the scope of Section 20 of the *Act*. The Board determined the Employee had unduly delayed the filing of the Application. Notwithstanding the finding of undue delay, the Employee entered into a final and binding settlement on February 14, 2005, in respect of all matters relating to his employment with the Employer and any and all matters arising out of the representation that he received from the Union and, accordingly, to the extent that the Employee sought to re-litigate these matters, the

Application was without merit within the meaning of Section 140(8) of the *Act*; and the Employee had failed to establish a *prima facie* case. Therefore, the Application was dismissed.

St. Adolphe Personal Care Home - and - International Union of Operating Engineers, L. 987 - and - Service Employees International Union, L. 308; Service Employees International Union
Case No. 635/06/LRA
December 21, 2006

PRACTICE AND PROCEDURE - Standing - Intervention - International Union of Operating Engineers granted certification for a unit previously represented by Services Employees' International Union, Local 308 - SEIU Local advised it did not object to application - SEIU "International" applied to be granted Intervenor or Interested Party status, Review and Reconsideration of issuance of certificate for IUOE and withdrawal of consents filed by SEIU Local - Held SEIU Local as previously certified bargaining agent had legal authority to advise it did not oppose application - SEIU International did not represent affected employees on date of application and had no valid ground to intervene or to apply for review and reconsideration - Substantive Order.

The Service Employees' International Union, Local 308 (SEIU 308) was the certified bargaining agent for Certificate No. MLB-5539. The International Union of Operating Engineers (IUOE) filed an application seeking certification as the bargaining agent for the employees represented by the SEIU 308 pursuant to that certificate. The SEIU 308 advised the Board that it did not oppose the application for certification. The Board, noting that the SEIU 308 did not object to the application revoked Certificate No. MLB-5539 and certified IUOE as the properly chosen bargaining agent. The Service Employees' International Union (SEIU International) filed an application for review and reconsideration of the issuance of IUOE's certificate; withdrawal of any consents filed by the SEIU 308 to the application for certification of the IUOE 987; and sought Intervenor/Interested party status.

Held: The SEIU 308, as the previously certified bargaining agent under the *Act*, was served with notice of the application for certification filed by the IUOE 987 in accordance with the *Rules of Procedure* and had the legal authority to respond to the application for certification and to advise the Board that it did not oppose that application. The Board was entitled to and did rely on the communication received from the SEIU 308 for the purposes of Section 40(2) of the *Act*. Also the SEIU International did not represent the affected employees on the date of the IUOE 987's application for certification and it was not entitled to receive notice of that application. Accordingly the Board found that the SEIU International had no valid grounds to intervene in the matter and its request to be granted Intervenor or Interested Party status was denied. As well, SEIU International had no status to seek a Review and Reconsideration

Maple Leaf Fresh Foods - and - United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
Case No. 665/06/LRA
December 27, 2006

ARBITRATION - BARGAINING UNIT - Scope - Deferral to Arbitration - Employer filed Application for Board Determination confirming that cafeteria employees were not within scope of bargaining unit - Parties had referred matter to arbitration and date for hearing had been adjourned - Board refused to hear Application because substantive matter of Application could be adequately determined under arbitration provisions - Matter deferred to arbitration as per Section 140(7) of *The Labour Relations Act* - Substantive Order.

The Employer filed an Application for Board Determination seeking an Order affirming that the cafeteria employees were not within the scope of the bargaining unit represented by the Union. The Union objected to the Application and requested that the Board dismiss the Application and allow the matter to be dealt with at arbitration.

Held: The Board noted that a grievance had been filed by the Union dealing with the issue which was the subject of the Application. The parties had referred the grievance to arbitration under the Collective Agreement and a hearing date had been established by the arbitrator. The agreed-upon date was adjourned by consent on the basis that a new hearing date would be set. The Board refused to hear the Application because the substantive matter raised in the Application could be adequately determined under the grievance

and arbitration provisions of the collective agreement between the parties. Therefore, the Board deferred the matter to the grievance and arbitration provisions of the collective agreement between the parties, pursuant to Section 140(7) of *The Labour Relations Act*.

Tolko Industries Ltd., Manitoba Solid Wood Division - and - United Steelworkers of America, Local 1-324 - and - Tom Burke-Gaffney, Jory Trucking Ltd. and Conrad Hrrapstead, Hrrapstead Trucking Ltd.
Case No. 756/06/LRA
January 2, 2007

DUTY TO BARGAIN IN GOOD FAITH - PRACTICE AND PROCEDURE - Effective date of collective agreement was January 22, 2006 to January 31, 2009 - Union gave notice to commence collective bargaining on August 10, 2006 - Union's notice not within time frames of Section 61 of *The Labour Relations Act* to oblige Employer to commence bargaining - Application dismissed - Substantive Order.

The parties had entered into a collective agreement which had an effective date of January 22, 2006 to January 31, 2009. The Union gave notice to commence collective bargaining on August 10, 2006. On November 16, 2006, the Union filed an unfair labour practice application alleging that the Employer failed to bargain in good faith contrary to Part IV, Section 62 of *The Labour Relations Act*.

Held: The obligation to commence collective bargaining in good faith only arises where proper notice has been given pursuant to Section 60 of *The Labour Relations Act*. Section 61 of *The Labour Relations Act* establishes the time frames in which notice pursuant to Section 60 may be given. The Union's notice to bargain was not timely and the Employer was not then under an obligation to enter into collective bargaining and to bargain in good faith. Accordingly, the application was dismissed.

University Of Manitoba - and - Association of Employees Supporting Education Services
Case No. 394/05/LRA
January 10, 2007

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - Confidential Personnel - Management - Six positions Union claimed should to be included in the bargaining unit were same positions submitted in a previous application that Union and Employer agreed would be excluded - Held changes to organization and to titles of positions were not material and significant changes sufficient to conclude that excluded positions should to be included in bargaining unit - Substantive Order.

APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - PRACTICE AND PROCEDURE - Burden of Proof - Where position has historically been excluded from bargaining unit covered by successive collective agreements, onus of proof rests with Union who must satisfy Board that material and significant changes have occurred sufficient to conclude that excluded positions ought to be from then on included in bargaining unit - Substantive Order.

The Union filed an application seeking a Board Determination whether certain positions in Libraries Administration were included in the certified bargaining unit. The Employer advised that except for the Receptionist position, all of the positions named in the Application were excluded by virtue of their status either as managers or as confidential employees.

Held: The Board determined that this was not an exclusion case of first instance in the context of an application for certification. The case was to be assessed in accordance with the long-standing Board principle where a position has historically been excluded from a bargaining unit covered by successive collective agreements negotiated between the two parties, the onus of proof rests with the Union who must satisfy the Board that there have occurred material and significant changes sufficient to sustain the conclusion that the excluded positions ought to be from then on included in the bargaining unit. The Union filed a very similar Application with the Board five years earlier. That case was resolved by the parties who agreed that six positions would remain excluded while two other positions, namely the Receptionist and Executive Secretary (Fundraising) would be included in the bargaining unit. The six positions that the parties agreed would be excluded were the same positions that the Union claimed, in the then current application, ought to be included in the bargaining unit. While there had been organizational changes within the Libraries System and changes

to the titles of positions and the individuals who fill the positions at issue, the Board determined that there had not been material and significant changes sufficient to conclude that the excluded positions ought to be included in the bargaining unit.

St. Boniface General Hospital - and - St. Boniface Nurses Local 5 of the Manitoba Nurses' Union
Case No. 725/06/LRA
February 1, 2007

REVIEW - New Evidence - Union requested review of Board's Order deferring unfair labour practice application regarding Employer's unilateral imposition of bilingual qualification for nursing positions to grievance procedure - Union submitted Employer's failure to bargain "term and condition" of employment was focus of application - In absence of new evidence, Union must show cause why Board should review original decision - Held Union seeking to have Board order that Employer may only impose bilingual qualification for selected positions through collective bargaining was same as requesting Board amend terms of the Collective Agreement contrary to accepted arbitral principles - Request did not support review or reconsideration of the original decision - Substantive Order.

The Board declined to hear the Application of the Union seeking various remedies for an alleged unfair labour practice and deferred the matter to the grievance and arbitration provisions of the Collective Agreement. The Union filed a Request for Review and Reconsideration of the Board's Order. While the Union acknowledged that the evidence submitted to an arbitrator and the Board would be similar in respect of the right of the Employer to impose a bilingual qualification and that an arbitrator would be entitled to assess the reasonableness of any such qualification in respect of a specific nursing position, the Union contended that the Employer could not impose such a qualification without bargaining the right to do so with the Union. It was the failure to bargain that "term and condition" of employment which was the focus of the Application.

Held: The Request must be assessed against Section 17(1)(c) of the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure* because, in the absence of new evidence, the Union must show cause why the Board should review or reconsider its original decision. The core issue raised in the Application and the Request was one that was normally dealt with by third party arbitration. The Union, in seeking to have the Board, pursuant to an application filed under Section 6 of the Act, issue a mandatory order that the Employer may only impose a bilingual qualification for selected positions through collective bargaining and the mutual agreement of the parties was the same as requesting that the Board amend the terms of the Collective Agreement by adding a "mutual agreement" requirement, contrary to accepted arbitral principles. The Request did not demonstrate any cause to support a review or reconsideration of the original decision. The Board dismissed the Request for Review and Reconsideration.

Buhler Manufacturing - and - United Steelworkers of America, Local 7292
Case No. 107/06/LRA
February 2, 2007

UNION - UNFAIR LABOUR PRACTICE - Interference - Employer refuses to release names, home addresses, postal codes and telephone numbers of all employees in the bargaining unit to Union citing privacy concerns - Union as exclusive bargaining agent for all of the employees in the bargaining unit occupied a unique role in relation to the employees which creates a "claim of right" to the information - Board orders Employer to provide information to the Union and to provide updates every six months.

The Union filed an application alleging that the Employer committed an unfair labour practice by refusing to provide the home addresses and telephone numbers of all of the employees in the bargaining unit. By refusing to provide this information, the Union said that the Employer had interfered with its ability to communicate with and its capacity to adequately represent the individuals in the bargaining unit. The Employer submitted that the collective agreement did not contain any provision requiring or permitting the Employer to release the requested information to the Union or anyone else. In addition, the collective agreement provided for bulletin boards that the Union may use to post notices and that the Union also received updated seniority lists. The Employer emphasized that it had received "unsolicited specific instructions" from six employees who indicated that they did not consent to the information being disclosed to the Union. The Employer further requested that the Board consider that ***The Privacy Act*** established that a

person who "substantially, unreasonably, and without claim of right, violates the privacy of another person, commits a tort against that other person."

Held: It is well established in labour relations board jurisprudence that employers who refuse to provide employees' names, addresses and telephone numbers to their bargaining agents are violating the representation rights of unions. Labour relations boards have consistently ordered that such information be provided and have uniformly rejected arguments that information could not or should not be supplied to a union by an employer due to privacy concerns. The Board did not agree that ***The Privacy Act*** was applicable. The provision of an employee's name, address and telephone number did not constitute a "substantial" or "unreasonable" violation of that employee's privacy. The Union as exclusive bargaining agent for all of the employees in the bargaining unit occupied a unique role in relation to the employees which creates a "claim of right" to the information. The Board was not satisfied that the Employer has advanced a sound business purpose for withholding the information sufficient to counterbalance the significant adverse impact upon the Union's capacity to represent the employees in the bargaining unit. Therefore, the Board ordered the Employer to provide the Union with the information requested.

Health Sciences Centre - and - Manitoba Nurses' Union, Local 10 - and - John Awuyah
Case No. 677/06/LRA
February 8, 2007

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - REMEDY - Ordering Employer to provide letters of references and matters arising from what may have transpired with other prospective employers did not fall within ambit of Section 20 of *The Labour Relations Act* - Substantive Order.

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Scope - Employee claimed Union breached its duty under Section 20 of *The Labour Relations Act* between February and October of 2006 - Complaints regarding matters which pre-dated that period were not properly within the scope of the Application - Substantive Order.

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Employee filed Application claiming Union failed to file grievance relating to written warning, leave of absence without pay and abandonment of position - Employer did pay Employee for shifts which he would have been scheduled to work due to Union's intervention so Employee had no valid basis to assert Union breached its duty - Decision not to file grievance for portion of unpaid leave of absence for which Employee was unable to work for medical reasons was legitimate exercise of Union's discretion - Union told Employee to contact it if he wanted representation on abandonment issue but he had not done so - Employee failed to establish *prima facie* case - Application dismissed - Substantive Order.

The Employee filed an unfair labour practice application claiming that the Union breached its duty under Section 20 of *The Labour Relations Act*. He alleged that the Union failed to file grievances on his behalf relating to the position taken by the Employer that he had abandoned his position on account of his failure to attend a scheduled meeting with the Union and the Employer. The Employee sought an order that the Union pay for any legal representation on his behalf; that the Employer and/or any associated party refrain from damaging his employability; that the Employer provide him with a generic reference letter and, further, provide references whenever requested; and that the Employer pay for refusing to schedule him for shifts in September. Two weeks after filing the Application with the Board, the Employee requested that the Union file a grievance relating to a written warning, leave of absence without pay and the abandonment of position/termination of employment matter. The Union took the position that the unwillingness of the Employee to participate in rescheduled meetings showed a lack of cooperation and prevented it from taking any additional action on his behalf. As well, the Union invited the Employee to contact it if he wanted it to represent him with respect to the termination issue but he had not yet done so.

Held: Ordering the Employer to provide letters of references and matters arising from what may have transpired with other prospective employers did not fall within the ambit of Section 20 of the *Act*. The Employee claimed that, between February and October of 2006, the Union breached its duty under Section 20 of the ***Act.*** His complaints regarding matters which pre-dated that period were not properly within the scope of the Application. The fact that the Employee disagreed with the Union's decision not to pursue a grievance to arbitration did not constitute a breach of Section 20. As a result of the intervention of the Union, the Employer did pay him for the period in September for shifts which he would have been scheduled to work. Having

achieved this result, the Employee had no valid basis upon which he could assert the Union breached its duty to him by failing to file a grievance claiming pay for that period. The Union's decision not to file a grievance with respect to the Employer placing the Employee on an unpaid leave of absence was a legitimate exercise of discretion on the part of the Union because the Employee himself filed medical evidence that he was unable to work for medical reasons for the period and his sick leave had been exhausted. The decision not to grieve the warning was based upon investigation by the Union which disclosed there were grounds for some discipline, in the judgment of the Union. The Union's position that it was critical for the Employee to co-operate and attend a meeting with the Employer was a reasonable one. It is not the role of the Board to assume the role of a surrogate arbitrator and decide whether the Employee would have succeeded at arbitration. The Union addressed the merits of the Employee's concerns in the factual circumstances prevailing; it considered relevant factors, and then made an objective and rational judgment regarding the likelihood of the grievances being successful. The Union had invited the Employee to contact it if he wished the Union to represent him regarding the deemed abandonment-resignation. The Employee had not availed himself of that offer as of the date of filing the Union's Reply and, therefore, it cannot be said that, as of November 3, 2006, the Union has breached any duty it owes to the Employee under Section 20 of the *Act* in respect of that matter. The Board determined that the Employee failed to establish a *prima facie* case in respect of matters as existed on November 3, 2006. Accordingly the Application was dismissed.

Health Sciences Centre - and - Manitoba Nurses Union, Local 10 - and - John Awuyah
Case No. 832/06/LRA
February 8, 2007

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - PRACTICE AND PROCEDURE - Failure to Process Grievance - Employee filed unfair labour practice application during which time the Union was in contact with Employee's counsel to facilitate signing of grievance - Grievance was filed as soon as Grievor signed form - Application premature as grievance/arbitration procedure not exhausted - Substantive Order.

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - PRACTICE AND PROCEDURE - Res Judicata - Issues raised in unfair labour practice application that were raised in a prior application were improperly before the Board - Substantive Order.

On December 20, 2006, the Employee wrote to the Union reminding it of its obligation to file a grievance on his behalf and he complained that he had not received any confirmation that that step had been undertaken by the Union. Also on December 20th, the Employee filed an unfair labour practice application under Section 20 of *The Labour Relations Act* alleging that the Union refused to file a grievance on his behalf against the Employer for wrongful termination of his employment. He sought remedies which had previously been claimed in another unfair labour practice application he had filed on October 18, 2006. The Union claimed that the current application was frivolous and an abuse of process because it revisited and repeated matters raised in the first application.

Held: The Board had dismissed the first application. Many issues raised in the current application were raised in the first and, as such, those matters were improperly before the Board. In its Reply to the Board, the Union stated that on or around December 20, 2006, the Employee retained counsel and the Union corresponded with counsel for the Employee to facilitate the filing of Step II of the wrongful dismissal grievance. On January 17th, 2007, a Step II grievance was filed by the Union as the Employee had finally signed the Step II grievance. The Board found that the Union had, to the knowledge of the Employee, filed a grievance challenging the termination of his employment. As the grievance/arbitration procedure had not been exhausted, the Application was premature and was dismissed on that basis.

Winnipeg Fire Paramedic Service - and - Professional Paramedic Association of Winnipeg - and - Darla Caligiuri nee Krupa
Case No. 414/06/LRA
February 26, 2007

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Employee's application included allegations for which a concise statement of material facts was not provided, included allegations which were untimely, and included allegations that were not related to rights under a collective agreement - Board determined that application was "without merit" and Union did not breach the duty of fair representation.

DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Application asserted both Union and Employer breached duty of fair representation - Section 20 of *The Labour Relations Act* does not impose any duties upon employers - Application without merit against the Employer.

The Employee filed an unfair labour practice application asserting that the Union and the Employer breached subsections 20(a) and (b) of ***The Labour Relations Act*** having allegedly acted in a manner which was arbitrary, discriminatory and in bad faith. The specific remedies requested were sought only against the Union.

Held: Section 20 of the ***Act*** does not impose any duties upon employers. Accordingly, the application was clearly "without merit" against the Employer.

The Board noted that the application was untimely with respect to certain allegations. The Employee submitted that the Union provided "incorrect legal advice with respect to signing a last chance agreement without independent legal advice" and misrepresented the consequences of signing that document. The agreement and the first grievance referred to by the Employee arose in 2002. The current application was not filed until June 2, 2006. This constitutes extreme delay. The Board's practice is not to entertain unfair labour practice complaints which are filed more than six months beyond the facts complained of.

The Employee alleged the Union failed to refer two grievances to arbitration and failed to forward grievances in a timely fashion. The first grievance was filed promptly following the imposition of the suspension. The Union sought and received legal advice regarding the Terms of Settlement and Release (which effectively resolved the first grievance.) The merits of the second grievance were reviewed in the second legal opinion, which was a remarkably detailed analysis of the situation and provided clear direction to the Union that the second grievance would not be upheld at arbitration. Labour relations boards, including the Board, have consistently held that a union's decision to follow legal advice provided by counsel is a potent defence to a duty of fair representation complaint. It was abundantly clear that the Union did not act in violation of the statutory duty of fair representation when it abided by its counsel's advice and refused to proceed with the Employee's grievances.

The Employee submitted that the Union failed to keep her apprised of actions taken or meetings attended in relation to her grievance, failed to "respond to any of her communications", and met with the Employer without her knowledge or consent. Unions can meet with management to discuss grievances and other labour relations issues without individual grievors or affected employees in attendance. To do so was not a *prima facie* violation of the duty of fair representation. While a union may not wilfully conceal information from an employee or ignore communications in a manner which constitutes bad faith, arbitrariness or discrimination, the Employee has failed to provide any facts which establish a violation of the ***Act*** in this regard.

The Employee made allegations that the Board found were not rights "under a collective agreement" and were not reviewable by the Board. Specifically, these allegations were that the Union's failed to "properly educate" its "chairman of grievances" or shop stewards; the Union failed to honour a commitment to her that she would receive "independent legal advice", a commitment the Union denied making; and, the Union failed to allow her to address the Union membership regarding her grievance.

The Employee alleged that she was the subject of "discriminatory, prejudicial comments made with open hostility at executive meetings." She also alleged that the Union failed to forward to the Employer certain unspecified "complaints about discriminatory conduct of other employees." The Board held that the Employee failed to provide details upon which these allegations were based. Therefore, the Board was not satisfied that the Union has breached the duty of fair representation based upon these unsupported allegations.

The Board determined that the application was "without merit" and ought to be dismissed as it failed to provide a concise statement of material facts in support of certain allegations, it was untimely with respect to certain allegations, and it included circumstances which were not related to rights under a collective agreement. On the basis of the application and Replies, the Board was satisfied the Union did not breach the duty of fair representation.

Integra Castings Inc. - and - Winkler Foundry Employees Association - and - Chad Taks,
Case No. 448/06/LRA
March 13, 2007

UNFAIR LABOUR PRACTICE - Discharge - Exercising Legislative Rights under *Workers Compensation Act* - Employee on layoff for medical reasons was discharged for overstaying a leave of absence - Employee's evidence of his communications with his supervisor effectively rebutted allegation by Employer that he had failed to report to work as expected and had neglected to contact the Employer - Employer ordered to reinstate Employee.

REMEDY - Board not satisfied that Employer did not discharge Employee because he was exercising his rights to receive benefits under *The Workers' Compensation Act* - Employer ordered to reinstate Employee and to compensate him for lost income, less earned income from alternate employment he worked since being discharged.

The Employee had been employed as a grinder. In December 2005, he advised the Employer of problems with his hands and wrists. The Employer was prepared to give him a "layoff for medical reasons" with the expectation that he would return to work on January 16th, 2006. According to the Employer, the Employee did not return to work on January 16th, nor did he call in or show up for work for five consecutive days. The Employer decided to terminate the Employee's services because he had breached at least two of the Employer's Rules and Regulations, being prohibitions against "overstaying a leave of absence" and "not showing up or calling in to work for three consecutive scheduled shifts". The Employee filed an unfair labour practice application claiming that the Employer improperly discharged him because he had exercised his rights under ***The Workers Compensation Act***.

Held: On January 16th, the Employee advised his supervisor that because of his ongoing hand and wrist problem he would be absent from work that week. On January 20th he delivered a medical note dated January 19th to his supervisor which effectively indicated that the Employee's hand and wrist problems would either require an extended absence from work for recovery, or an extended period during which he would perform modified duties. The evidence established that the Employer's decision to discharge the Employee from his employment was made on or shortly before January 23rd, 2006. The Employee's evidence of his communications with his supervisor effectively rebutted the allegation by the Employer that the Employee had failed to report to work as expected and had neglected to contact the Employer at all that week. In the result, the Employer had not discharged the onus upon it, and had not satisfied the Board that it did not discharge the Employee from his employment because he was exercising his rights to receive benefits under ***The Workers' Compensation Act***. The Board ordered the Employer to reinstate the Employee and to compensate him for lost income, less earned income from alternate employment he worked since being discharged.

Red River College - and - Manitoba Government and General Employees' Union - and - Tom Harrigan, on behalf of a Group of Employees
Case No. 65/07/LRA
March 14, 2007

VOTE - PRACTICE AND PROCEDURE - Vote Complaint - Group of employees filed complaint under Section 70 of *The Labour Relations Act* - Held Union complied with the requirements of Section 69 and 93 of the *Act* as it gave reasonable notice to the employees of ratification/strike vote and its dual purpose; and employees had reasonable opportunity to cast votes by secret ballots on voting day - Application dismissed - Substantive Order.

A group of employees filed a complaint with the Board pursuant to Section 70 of *The Labour Relations Act*. The Union and the Employer raised a preliminary objection that the complaint was untimely pursuant to Section 70(4) of the *Act*.

Held: The Board was satisfied that under either Section 69(2) or Section 93(3) of the *Act* the Union gave reasonable notice to the employees in the affected bargaining unit of the ratification/strike vote and its dual purpose. Specifically, the Board noted that no complaint was made regarding the reasonableness of the notice given to the employees. As well, the Board was satisfied that the affected employees had a reasonable opportunity to cast votes by secret ballots on the scheduled voting day. Therefore, the Board was satisfied

there was compliance with the specific requirements of Section 69 and 93 of the *Act* and dismissed the application.

Griffin Canada Inc., a Division of Amstad Canada Inc. - and - Griffin Skilled Trades Association - and - National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) and its Local 144 ("Union")
Case Nos. 646/06/LRA and 649/06/LRA
March 28, 2007

APPLICATION FOR CERTIFICATION - Carve Out - Fragmentation - Skilled Trades employees dissatisfaction and frustration with Union regarding handling of collective bargaining, ratification, and grievances, did not demonstrate inadequate or ineffective representation or reasons sufficient to justify "carving out" of a smaller skilled trades unit from the larger integrated production and skilled trades unit - Application for Certification dismissed.

The Union was the certified bargaining agent for a unit that included production and skilled trades employees. Of the 150 employees in the unit, approximately 35 were skilled trades. The Union provided the skilled trades employees with a separate collective agreement ratification procedure so that their view of the acceptability of a proposed collective agreement could be established. During a ratification vote, the skilled trades employees voted to reject the proposed collective agreement due to the wages and pension improvements being offered. Witnesses testified that the National Skilled Trades Representative made a profanity laced comment calling the skilled trade employees greedy. The Representative informed the skilled trades employees that their issues of concern leading to the rejection of the proposed settlement were not specific to skilled trades. As such, the ratification votes of the skilled trades employees were combined with the rest of the bargaining unit employees' votes. The result of the combined vote was that the collective agreement was ratified. The decision to combine the skilled trades employees' ratification ballots with those of the rest of the employees was contentious. The skilled trades employees requested that the Union grant them a separate local. However their request had not been accepted. As a result, the Association filed an Application for Certification for a bargaining unit to include all those employees in skilled trades position such as welders, electricians, machinists, heavy duty mechanics, millwrights and apprentices.

Held: The skilled trades employees received the highest pay and benefits in the bargaining unit and enjoyed a number of exclusive provisions in the collective agreement. This minority had been, at a minimum, reasonably well looked after in terms of collective bargaining, ratification procedures, representation on union committees (including the bargaining committee), and grievances. While the witnesses expressed some dissatisfaction and frustration with the Union regarding the handling of collective bargaining, ratification, and grievances, the evidence did not demonstrate inadequate or ineffective representation or that there were sound collective bargaining reasons sufficient to justify "carving out" the smaller unit as proposed. In addition, the Bargaining Agent's refusal to grant skilled trades employees a separate unit nor the National Skilled Trades Representative's ill conceived and poorly timed comment did not persuade the Board that the proposed "carved out" unit was appropriate. Moreover, a unit such as the one proposed by the Association would have the effect of creating undue fragmentation in a workplace in which there was a high degree of integration between production and skilled trades employees. Therefore, the Board dismissed the application.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE* and *THE PAYMENT OF WAGES ACT*

Solar Solutions Renewable Energy and Conservation Devices Inc. - and - Adrian Baquiran
Case No. 565/05/ESC
April 11, 2006

PAYROLL RECORDS - WAGES - Frequency of pay - Pay Statements - Inadequate, sporadic cash payments and Employer's failure to provide pay statements to the Employee violated sections 86 and 135 of the *Code* - Employer's position that wages promised to the Employee were contingent upon it receiving a government grant was inadequate response to claim for wages owing - Employee entitled to unpaid wages less amount for failure to provide sufficient notice.

The Employee testified he was promised an annual salary and additional payments for overtime worked. He submitted that the Employer failed to pay him regularly as required by ***The Employment Standards Code***. Despite commencing employment in August 2004, the Employee testified that he was first paid on October 15, 2004, when the Employer provided him with $500. He was provided with further payments on five subsequent dates. The Employee also noted that the Employer failed to provide any pay statement indicating regular and overtime hours paid, the rate of pay, deductions made or the net amount owing. The Employee resigned his employment without notice in January 2005. The Employee filed a claim for $6,896.53 in wages owing. In support of his claim, the Employee recorded his hours each day and used that information to produce a document to the Board which showed the dates and hours which he had worked for the Employer. He did not agree that he failed to give sufficient notice of termination to the Employer as, he argued, he was on probation at the time he severed the employment relationship. The Employer testified that the wages promised to the Employee were contingent upon it receiving a government grant. The Employer was ultimately told in December 2004 that the grant would not be provided. The Employer did not want to "break the rules" by formally paying the Employee in advance of the grant being approved. The Employer also testified that the Employee did not commence working in August and was simply volunteering his time at that point. The Employer did not contest that the Employee was entitled to overtime however, he claimed that the Employee did not fill in the appropriate documentation to claim overtime.

Held: The Board was satisfied that the Employee was an "employee" engaged in "work" as defined in the ***Code*** and worked the hours which he documented and that he was entitled to wages, overtime wages, general holiday wages and vacation wages. This amount included payment for hours worked in August. The hours worked by the Employee during his employment, including overtime hours, were authorized by the Employer and that the Employee was entitled to be compensated as set out in the ***Code***. The sporadic cash payments and failure to provide pay statements violated sections 86 and 135 of the ***Code's*** respecting frequency of pay and pay statements. The Employer also failed to properly record the Employee's regular and overtime hours and to pay him the amounts owing in respect thereof. The position that the company did not have sufficient resources to hire the Employee in the absence of a government grant was an entirely inadequate response to the Employee's claim. The Board determined that the Employee was entitled to $6,896.53 in unpaid wages but that the Employer was entitled to $1,076.80 given the Employee's failure to provide sufficient notice.

Rodney Allan Shier, being a Director of Bissett Gold Mining Company - and - Felix Abraham et al,
Case No. 414/02/PWA
April 20, 2006

GROUP TERMINATION - OFFICER/DIRECTOR - Liability - Effectiveness of Resignation - Director tendered resignation 45 minutes after head office notified local manager to shut down operations but hours before last workers' shift ended - Legislation in effect at the time did not refer to "intent to terminate" but only of an employer who "terminates" - Resignation letter received in company's registered office hours before first employees were terminated, which the Board found was the end of the work shift since the employees were working and were paid for that work - Director not liable to pay $3.3 million for termination wages owing.

EVIDENCE - Recalling witness - Counsel opposed request to recall a witness who had testified in October 2002 - Board held alternate position taken by counsel was not articulated until after it had opened its case in April 2003- Witness to be recalled as her evidence was relevant.

The Bisset mining operation in Manitoba was in serious financial difficulty. The Director submitted his written resignation as a director of Bissett at 9:26 p.m. on December 15, 1997 at the head office in Vancouver. His resignation was signed for by the solicitor for the parent company who carried the letter to the registered office by 10:45 p.m. Forty-five minutes earlier, the local manager at Bissett had been asked to shut the mine down. Management decided to allow the workers to finish their shift. At 3:30 a.m. on December 16th, the employees were told of the mine's closure. The Employment Standards Division (ESD) ordered the Director to pay $3,343,915.51 for wages owing. The Director disputed the payment arguing that he was only liable for unpaid wages during his tenure as a director. He had resigned before the employees were terminated and he was, therefore, not liable under section 5 of ***The Payment of Wages Act***, and section 40 of ***The Employment Standards Act***. ESD argued that the Director had not resigned when the employees were terminated. In the alternative, it argued that the resignation letter was not effective. The relevant legislation provided that a

resignation becomes effective when delivered to the registered office of the company or the time specified in the resignation, which ever was later.

Held: This matter was heard over a number of days from October 2002 to September 2003. In April 2003, counsel for the Director wanted to recall the solicitor on the issue of the effectiveness of the resignation. Counsel for ESD opposed this request as the solicitor had testified in October 2002. The Board noted that the position taken by ESD with respect to the effectiveness of the resignation was not articulated until ESD opened its case in April 2003. The Board ruled that the solicitor's evidence was relevant and she should be recalled to determine when the resignation letter was delivered to the registered office.

For the Director to be liable, he must be a director when the employees were terminated. Under the ***Employment Standards Act***, which was in effect at the time, there was no reference to "intends to terminate", but only of an employer who "terminates." It was not sufficient that the directors intended to shut down the mine. What was determinative was when the first employees were terminated, which the Board found was 3:30 a.m. on December 16th since they were working and were paid for that work. The Board did not accept that termination took place when the mine manager was phoned at 10:00 p.m. The Board found as fact that the resignation was at the registered office of the company by 10:45 p.m. Therefore, at the time the employees were terminated, the Director was not a director of Bissett and was not liable for termination wages under section 40 of the ***Act***. The Board did find that he was liable for vacation wages earned on production bonuses during his tenure as director.

Leonard W. Carlson, trading as Len's Auto Service - and - Richard Stickles
Case No. 86/06/ESC
May 11, 2006

NOTICE - Exceptions - "wilful misconduct" - Mechanic terminated without notice for uttering abusive comments about Employer - Outburst constituted "just cause" but remark made on spur of the moment and did not reach level of intention or malice inherent in the word "wilful" to allow Employer to rely on exception to avoid minimum notice requirements of the *Code*.

On the day in question, the Employee, who was a mechanic, had an emotional outburst in the shop. He made a loud abusive comment about the Employer to a co-worker. At the end of that work day, the Employer told the Employee not to return to work. The Employee filed a claim with the Employment Standards Division for two weeks' wages in lieu of notice. The Employment Standards Officer dismissed his claim finding that his employment was terminated in accordance with Section 62(h) of the Employment Standards Code as he acted "in a manner that constitutes wilful misconduct or disobedience or wilful neglect of duty that is not condoned by the employer". The Employee disputed the Order. He acknowledged making the comment but submitted that type of language was used frequently in the shop and it was a momentary outburst.

Held: As per Sections 62(h) and (p), the standard notice requirement does not apply if "the employee acts in a manner that constitutes wilful misconduct ..." or "in the case of termination by an employer, the employee acts in a manner that is insubordinate or violent toward the employer or dishonest in the course of the employment". The Employee's outburst would constitute "just cause" for some discipline. However, the critical issue was not whether "just cause" existed but rather whether his conduct could be characterized as "wilful" under section 62(h) of the ***Code***. In the Board's view, his remarks reflected a spur of the moment outburst and did not reach the level of intention or malice inherent in the word "wilful", which would allow the Employer to rely on this specific exception to avoid the minimum notice requirements in section 61 of the ***Code.*** While the Employer had the right to terminate the employment relationship, it had not met its burden to establish, on the balance of probabilities, that the Employee's conduct fell within the statutory exceptions embodied in either Section 62(h) and/or (p). The Board ruled that the employee was entitled to two weeks' wages in lieu of notice.

Saint John's Aqua Kings Swim Club Inc. trading as Winnipeg Wave Swim Club - and - Robert Novak
Case No. 488/05/ESC
May 18, 2006

WAGES - Calculation - Employer argued it did not owe Employee any wages as he wrongfully claimed for time not worked - Held Employer cannot seek an order authorizing Board to deduct or offset from wages owing amounts which Employee has not consented to and which represent Employer's

unilateral determination of liability - However Board uses Employer's calculations of hours worked to determine wages owing as those numbers more accurately reflected hours actually worked by Employee - Substantive Order.

The Director of the Employment Standards Division ordered the Employer to pay $1,357.63 for wages owing to the Employee during the period of June 7, 2004 and July 4, 2004. The Employer did not dispute that the Employee worked during that period. However, it submitted that the Employee worked 64.75 hours rather than 96.5 hours he claimed that he worked. The Employer argued that it did not owe any wages for the period in question because the Employee had inflated his hours during the proceeding 9 months and had therefore wrongfully claimed for time not worked.

Held: In accordance with well accepted law, the Employer cannot seek an order authorizing it to deduct and/or offset from the wages otherwise due to the Employee, amounts which have not been specifically consented to by the Employee and which therefore represent the Employer's unilateral determination of liability. The Board was satisfied that the Employer's calculations more accurately reflected, on the balance of probabilities, the hours actually worked by the Employee. The Board used this figure when determining the wages owing to the Employee. Therefore, the Board ordered the Employer to pay $933.10 less statutory deductions to the Employee.

Alias Autobody Limited - and - Serhiy Osipov
Case No. 110/06/ESC
July 11, 2006

WAGES - Unauthorized Deductions - Damage to Property - Employer cannot seek an order authorizing it to deduct and/or offset from wages otherwise due to the Employee, amounts which have not been specifically consented to by the Employee and which therefore represent the Employer's unilateral determination of liability - Substantive Order.

The Director of the Employment Standards Division ordered the Employer to pay $4,010.84 for wages owing to the Employee. The Employer disputed the payment. It acknowledged owing the Employee $725.84 in vacation wages. However, the Employer argued that it did not owe the Employee any wages for the period of August 8, 2005 to October 18, 2005, because the Employee had damaged property which belonged to the Employer. The Employee disputed that he had agreed to pay an unspecified sum. He did acknowledge owing the Employer $745.17 for the purchase of a vehicle and parts he bought from the Employer for personal use.

Held: In accordance with well accepted law, the Employer cannot seek an order authorizing it to deduct and/or offset from the wages otherwise due to the Employee, amounts which have not been specifically consented to by the Employee and which therefore represent the Employer's unilateral determination of liability. The Board ruled that the Employee was entitled to receive $4,010.84 for wages, vacation wages and wages in lieu of notice less $745.17 which the Employee admitted owing.

Inajit Ventures Ltd. - and - Jennifer Zaber
Case No. 347/06/ESC
July 31, 2006

REMEDY - JURISDICTION - Employee acknowledged she owed Employer an amount in excess of her total wage claim - Board does not have jurisdiction to award Employer an amount greater than the amount owing to Employee for wages, overtime wages, general holiday wages and vacation wages - Substantive Order.

The Director of the Employment Standards Division ordered that the Employer pay $693.29 in wages to the Employee. The Employer disputed the payment.

Held: The Employee acknowledged that she owed the Employer an amount in excess of her total wage claim. Following consideration of material filed, evidence and argument presented, the Board was satisfied that the Employee's claim for wages, overtime wages, general holiday wages and vacation wages should be forfeited to the Employer respecting monies owing to the Employer as acknowledged by the Employee. As well, the Board was satisfied that the Employee's claim for wages, overtime wages, general holiday wages and vacation wages should be dismissed. However, the Board did not have the jurisdiction to award to the

Employer an amount greater than the amount otherwise owing to the Employee for wages, overtime wages, general holiday wages and vacation wages.

Daniel Carter McGonigal being a Director of 4225732 Manitoba Ltd. - and - John Jablonski
Case No. 502/06/ESC
December 8, 2006

NOTICE - Wilful Misconduct - Employer terminated Employee without notice for refusing to accept offer of employment from prospective purchaser of Employer's business causing business deal to fail - Board held Employee not under legal obligation to take employment with new employer - Failure to reach an agreement did not constitute a breach of either Section 62(h) or (j) of *The Employment Standards Code* - Employee entitled to wages in lieu of notice - Substantive Order.

The Director of the Employment Standards Division ordered the Employer to pay $1,527.88 in wages owing to the Employee. The Employer disputed the payment. It submitted that it was entitled to terminate the employment of the Employee without notice because he unreasonably refused to accept an offer of employment from the prospective purchaser of the Employer's business, and caused the business deal to fail. Therefore, the Employer asserted that the Employee had acted in a manner that constituted wilful misconduct or wilful neglect of duty contrary to Section 62(h) of *The Employment Standards Code*. It also asserted that the Employee refused to accept an offer of reasonable alternate work made available by the Employer, contrary to Section 62(j) of the *Code*.

Held: The Employee was not under a legal obligation to take employment with a new employer and was entitled to negotiate terms and conditions of employment with the prospective purchaser that was acceptable to him. The failure to reach an agreement did not constitute a breach of either Section 62(h) or (j) of the *Code*. Therefore, the Board ordered the Employer to pay the Employee wages in lieu of notice.

3422640 Manitoba Ltd. t/a Hofer Enterprise - and - Oliver Munroe
Case No. 738/06/ESC
February 23, 2007

WAGES - Employee cashing cheque representing "final payment" did not prevent him from seeking all amounts owed to him pursuant to the legislation - Substantive Order - Reasons not issued.

The Director of the Employment Standards Division ordered the Employer pay $468.90 in wages to the Employee. The Employer disputed the payment.

Held: The Board found that the work done by the Employer/Employee was heavy construction and pursuant to the Manitoba Heavy Construction Wage Rates and Employment Conditions under *The Construction Industry Wages Act*, the Employee was entitled to receive an hourly rate of $13.30 per hour. The fact that the Employee cashed a cheque purportedly representing "final payment" did not prevent him from seeking all amounts owed to him pursuant to the legislation. The Board ruled that the Employee was entitled to receive wages, general holiday wages and vacation wages as per the Statement of Adjustment prepared by the Employment Standards Division.

Manitoba Business Magazine(1996) Ltd. - and - Cara McCarron
Case No. 409/06/ESC
March 20, 2007

WAGES - Commission - Work performed - Employer claimed advertising sales representative not entitled to commission on "house ads" of long-standing clients as little work was required - Sales Representative held negotiations and meetings to secure the ads and was never advised she would not received compensation for "house ads"- Employer not allowed to set off or deduct from wages perceived losses due to the employee's allegedly neglectful or substandard work - Employee was entitled to commission.

PRACTICE AND PROCEDURE - Hearing - In camera - Employer did not assert that intimate personal or financial matters may potentially be disclosed but took issue with representatives of the Employment Standards Division being present - Board determined hearing ought to be public.

The Employee was an advertising sales representative. The dispute between the parties concerned the payment of commission on four accounts. In addition, the Employee raised the issue of non-payment of commission on three other accounts for the first time at the hearing before the Board. The Employer testified that the four advertisements at issue were "house ads" and that the Employee was not entitled to any commission on those sales. His view was that the businesses concerned have a long-standing relationship with his publication and that the Employee did little, if any, work on those accounts. The Employee testified that she had never seen anything in writing nor heard anything about the term "house ads" during her employment with the Employer. At the commencement of the hearing, the Employer indicated that he wished to have the hearing held in camera owing to the presence in the hearing room of two employees of the Employment Standards Division

Held: Section 140(3) of ***The Labour Relations Act*** provides that the Board may hold a hearing in camera where the Board is of the opinion that intimate financial or personal matters may be disclosed during the hearing. The Employer did not assert that intimate personal or financial matters may potentially be disclosed. Rather, he took issue with representatives of the Employment Standards Division being present. The Board determined that the hearing ought to be public.

The Board did not allow the Employee's new claim for commissions for the three accounts that were not provided to Employment Standards. In relation to the other four accounts, the Employee clearly performed work for the Employer. She described the negotiations and meetings that she held in order to secure these advertisements for the publication. She was never advised that accounts were "house ads" on which she was not entitled to compensation. The only reference to "house ads" in the documentary evidence submitted by the parties appeared in a document that covered a period which followed the Employee's termination. In addition, an employer is not allowed to set off or deduct from an employee's wages its perceived losses due to the employee's allegedly neglectful or otherwise substandard work. The Board was satisfied that the Employee was entitled to commission on the four accounts. Therefore, the Board dismissed the Employer's appeal and confirmed the Order of the Employment Standards Division.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE WORKPLACE SAFETY AND HEALTH ACT

Shaw Laboratories - and - Director, Workplace Safety and Health
Case No. 314/07/WSH
July 24, 2007

PRACTICE AND PROCEDURE - JURISDICTION - Health and Safety - Hearings - Oral Hearing - Employer appealed penalties received for failure to comply with Improvement Orders - Director of Workplace Safety and Health requested Board dismiss appeal without oral hearing - As per Sections 53.1(8) and 53.1(9) of *The Workplace Safety and Health Act* Board could only exercise its jurisdiction following the hearing of an appeal - Substantive Order.

The Employer filed an application seeking an appeal from a Decision of the Director, Workplace Safety and Health pursuant to Section 53.1 of *The Workplace Safety and Health Act* with respect to five administrative penalties it received for failure to comply with five Improvement Orders issued under the *Act*. The Director submitted that the Board should confirm the administrative penalties and dismiss the appeal without the necessity of an oral hearing.

Held: The Board advised the parties that, pursuant to Sections 53.1(8) and 53.1(9) of the *Act*, the Board could only exercise its jurisdiction following the hearing of an appeal. The Board conducted a hearing following which it determined that the Employer failed to comply with the five Improvement Orders which were subject to administrative penalties. The Board was satisfied that the penalties imposed were established in accordance with the *Administrative Penalty Regulation 62/2003*. Therefore, the Board confirmed the administrative penalties and dismissed the appeal.

SUMMARIES OF SIGNIFICANT COURT DECISIONS

Kildonan Ventures Ltd. t/a Kildonan Auto & Truck Parts - and - Gordon MacKenzie and Shawn McAllister
Court of Appeal of Manitoba
Manitoba Labour Board Cases No. 585/05/ESC and 624/05/ESC
Docket Nos. AI 06-30-06350 & AI 06-30-06351
Heard by Justice Freedman
Delivered May 23, 2006

The Manitoba Labour Board issued two Orders upholding the decision of the Employment Standards Division. Very shortly after the date of the Orders, the president of the company underwent surgery. Twenty-four days after the Orders were issued, the Employer wrote to the court to confirm a conversation with an unidentified court official that it intended to appeal the orders. The letter referred to the president's understanding, which was a misunderstanding, that nothing further needed to be done until the president was well enough to attend to make a motion for leave to appeal. The Employer requested confirmation of the conversation, but none was given by the court. On that same date, the Employer wrote to the Board sending it a copy of its letter to the court and a cheque to cover the wages, stating in the letter that the monies were "to be retained until the appeal has been heard." The Board faxed a letter to the Employer, with a copy to the Employment Standards Division, in which the Board reminded the Employer that an application for leave to appeal had to be made within 30 days of the day of the order or within such further time as a judge may allow. The Employment Standards Division wrote the Employer acknowledging receipt of the correspondence and the cheque stating the cheque has been deposited to the Manitoba Wage Trust Account pending the outcome with the Court of Appeal. Subsequently, the employees requested the amount owed to them. The Division's Officer checked with the court and found that the Employer had not filed any application for leave to appeal. Then, it faxed a letter to the Employer advising that the monies were being released. Two days later, the Employer filed notices of motion seeking (i) an extension of time to file leave applications, and (ii) leave to appeal each order.

Held: Three criteria must be satisfied before an extension of time for the filing of a notice of appeal or a notice of motion seeking leave to appeal will be granted. The applicant must demonstrate continuous intention to seek leave to appeal within the time period when the leave should be filed; must offer a reasonable explanation for the delay; and, must establish that it has an arguable ground of appeal. The Employer's correspondence showed that it had a continuous intention to appeal from well before the expiry of the 30-day time limit. The president's personal explanation for the delay was reasonable. However, the corporation had at least one other person dealing with matters during his absence. The delay was also less reasonable given the clear written statements by the Board on two occasions referring to the statutory time limit. However, the Employer appeared to have misunderstood that simply asking a court official over the telephone for an extension of time was not sufficient. Moreover, the letter from the Division officer that the cheque has been deposited "pending the outcome with the Court of Appeal," was ambiguous, and could be misunderstood by a lay person. Taking all these factors into account, the Court concluded that the Employer advanced a reasonable explanation for the delay, thus satisfying the second part of the test. The ground of appeal sought to be argued was that the Board erred "by not allowing evidence to be introduced that was pertinent to the case." The Employer did not explain the nature of the evidence the Board apparently declined to hear. On the material and submissions before it, the court was unable to assess whether the rejection of evidence could possibly lead to an error of law. Therefore the Employer failed to meet one of the three essential criteria for the granting of an extension of time. The extension of time sought by the Employer was denied.

Leonard W. Carlson, trading as Len's Auto Service - and - Richard Stickles
Court of Appeal of Manitoba
MLB Cases No. 86/06/ESC
Docket Nos. AI 06-30-06359
Heard by Justice Monnin
Delivered June 16, 2006

The Employer terminated the employee for challenging his authority following an argument at his place of business while a customer was in attendance. The Employee filed a claim for wages in lieu of notice under *The Employment Standards Code*. The Board was not satisfied that the Employer had met its burden to establish that the Employee's conduct fell within the statutory exceptions embodied in 62(h) of the Code. In its view, the Employee's conduct was not "wilful" within the meaning contemplated by that section of the Code. The Employer then filed an application for leave to appeal from the decision of the Board. It argued that the Board erred in its interpretation of the word "wilful".

Held: The Board considered the definition of "wilful" in the context of the facts that were before it. That placed the issue which the applicant wished to litigate in the context of mixed fact and law. Leave to appeal can only be obtained on a question of law or jurisdiction and not on a question of mixed fact and law. In addition, the definition ascribed to the word "wilful" by the Board was sufficiently acceptable that a review of that definition was not of sufficient importance in law to allow the application for leave to appeal from the Board's decision.

Nygard International Partnership Associates - and - Sharon Michalowski
Court of Appeal of Manitoba
MLB Cases No. 735/03/ESC
Docket Nos. AI 04-30-06024
Heard by Justices Freedman and Twaddle
Delivered October 12, 2006

The Manitoba Labour Board decided that parts of the employment agreement between the Employer and the Employee, a Retail Merchandise Supervisor, violated *The Employment Standards Code*. The Board had ordered the Employer to pay to the Employee overtime pay and an amount in lieu of notice. The Employee had signed an employment agreement that provided that her salary was inclusive of all hours required to be worked to fulfill her duties. The Board found that in the last six months of her employment, she had worked 284.25 hours in excess of the *Code's* standard hours. The Employee resigned her employment giving one month's notice as required in the employment agreement. The Employer accelerated her departure by exercising its right in the employment agreement to accept her termination immediately without further remuneration. The Board found that the Employee was an "employee" for the purposes of the Code, and that employees paid on a salary basis may still be entitled to overtime depending on the circumstances. The Board concluded that the agreement, in stipulating a salary "inclusive of all hours required to be worked," violated the *Code* and was an attempt to contract out of the statutory provisions which prevailed over the agreement. The Board found that the provision in the agreement permitting the Employer to accelerate the resignation without remuneration was null and void. The Employer obtained leave to appeal from the Board's order on the grounds of whether: the Board erred in law when it decided that an employment contract that provides a salary "inclusive of all hours required to be worked" is inconsistent with the *Code*?; whether the Board erred in law when it decided that a termination notice period established by an agreement between an employer and an employee pursuant to section 62(b) of the *Code* must apply equally to both parties and that the parties had established a notice period of 30 days?; and, whether the Board erred in law in admitting extrinsic evidence "to alter the overtime provision" in the written employment contract?

Held: Section 130(2) of the *Code* permits appeals, with leave, only on a question of law or jurisdiction. On the first two issues, the Board's decision was entitled to a measure of deference, the appropriate standard of which was reasonableness. At the heart of the Board's reasoning was its view that an employment agreement subject to the *Code* that established a rate of pay for all hours worked inclusive of all hours over the standard violated the *Code*. The Board concluded that one must be able to determine on an ongoing basis, and not simply after the employment ends, the rate of pay and the overtime rate, and to do that one needs to know the number of hours to be worked. This was a reasonable conclusion based on the clear requirements in s. 135(1)(c), obliging an employer to keep records for each employee of his or her regular wage rate and overtime wage rate, from the time employment starts, and which required the employer to record changes in such rates as they occur. Section 135(1)(d) also required a record of regular hours of work and of overtime, recorded daily, except for employees who are paid by the week or month, in which case s. 135(2) permits the keeping of a record of standard hours, and which still required a daily record of overtime. These provisions can be read such that they rationally support the Board's reasoning. The Board reasonably construed the *Code* to entitle the Employee to overtime pay. The Board reasonably construed the agreement deprived her of overtime pay and thus to be an agreement to work for standards less than provided in the *Code*, contrary to s. 4. The Board's line of analysis for both the overtime and notice issues was coherent. The Board's reasoning, based on the *Code*, was both tenable and rational, and could logically support its decision that, on the overtime and notice issue, the Agreement was inconsistent with the *Code*. The evidentiary issue raised a question of mixed fact and law. The evidentiary issue was inextricably linked with matters of fact and conclusions on credibility. As it did not raise a question of law alone, the court should not resolve it simply because leave was granted. Therefore, the court concluded not to set aside the Board's decisions on the overtime issue and the notice issue and to decline to answer the question on the evidentiary issue. The appeal was dismissed.

TABLE 1

Statistics Relating to the Administration of *The Labour Relations Act* by the Manitoba Labour Board

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

	Cases Carried Over	Cases Filed	Total	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Granted	Dismissed	Withdrawn	Did Not Proceed	Declined to Review		
Application for Certification	19	56	75	43	9	10	0	0	62	13
Application for Revocation	1	11	12	9	1	1	0	0	11	1
Application for Amended Certificate	9	24	33	27	1	0	1	0	29	4
Application for Unfair Labour Practice	26	38	64	4	16	27	2	1	50	14
Application for Board Ruling	51	15	66	10	2	8	0	1	21	45
Application for Review and Reconsideration	2	27	29	0	21	0	0	0	21	8
Application for Successor Rights	2	2	4	2	0	0	0	0	2	2
Application for Termination of Barg. Rights	1	2	3	0	1	1	0	0	2	1
Application pursuant to Section 10(1) [1]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 10(3) [2]	1	3	4	3	0	0	0	0	3	1
Application pursuant to Section 20 [3]	8	36	44	0	29	3	0	1	33	11
Application pursuant to Section 22 [4]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 53(2) [5]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 58.1 [6]	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Application pursuant to Section 69, 70 [7]	0	2	2	0	1	0	0	0	1	1
Application pursuant to Section 76(3) [8]	0	11	11	9	1	0	0	0	10	1
Application pursuant to Section 87(1) [9]	1	8	9	3	0	5	0	0	8	1
Application pursuant to Section 87.1(1) [10]	1	1	2	0	0	1	0	0	1	1
Application pursuant to Section 115(5) [11]	4	14	18	6	5	7	0	0	18	0
Application pursuant to Section 130(10.1) [12]	0	13	13	10	0	3	0	0	13	0
Application pursuant to Section 132.1 [13]	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Application pursuant to Section 146(1) [14]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Referral for Expedited Arbitration **	7	87	94	-	-	-	-	-	78	16
Totals	134	351	485	126	87	66	3	3	363	122

1 When an Application for Certification is filed with the Board, changes in conditions of employment cannot be made without the Board's consent until the Application is disposed of.

2 Within the first 90 days following certification of a union as a bargaining agent, strikes and lockouts are prohibited, and changes in conditions of employment cannot be made without the consent of the bargaining agent. Applications under this section are for an extension of this period of up to 90 days.

3 Duty of Fair Representation

4 Access Agreements

5 Employer request for investigation whether bargaining agent failed to exercise bargaining rights

6 Business coming under provincial law is bound by collective agreement

7 Complaint re ratification vote

8 Religious Objector

9 First Collective Agreement

10 Subsequent agreement to first collective agreement

11 Request for the Board to appoint arbitrators

12 Extension of Time Limit for expedited decisions

13 Disclosure of information by unions

14 Prosecution of employer's organization or union

** See Table 3

TABLE 2

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REPRESENTATION VOTES

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

TYPE OF APPLICATION INVOLVING VOTE	Number of Votes Conducted	Number of Employees Affected by Votes	Applications GRANTED After Vote	Applications DISMISSED After Vote	Applications Withdrawn After Vote	Outcome Pending	Vote Conducted but not counted
Certification	18	594	5	4	0	4	5
Revocation	1	10	1	0	0	0	0
Board Ruling	1	108	1	0	0	0	0

TABLE 3

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE LABOUR RELATIONS ACT* RESPECTING REFERRALS FOR EXPEDITED ARBITRATION

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

Cases Carried Over	Number of Referrals Filed	TOTAL	Number of Cases Mediator Appointed	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Settled by Mediation	Settled by Parties	Settled by Arbitration	Declined to Review	Withdrawn		
7	87	94	39	24	21	10	2	21	78	16

TABLE 4

STATISTICS RELATING TO HOURS OF WORK EXEMPTION REQUESTS PURSUANT TO *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Rulings Made	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
6	384	390	368	1	7	376	14

TABLE 5

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE PAYMENT OF WAGES ACT*

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
1	0	1	0	0	0	0	1

TABLE 6

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE*

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
35	79	114	53	31	0	84	30

TABLE 7

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD
APPLICATION FOR APPEAL OF DIRECTOR'S ORDER

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Decisions/Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
2	1	3	0	2	2	1

TABLE 8

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE *ESSENTIAL SERVICES ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
1	0	1	0	1	0	1	0

TABLE 9

STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE ELECTIONS ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD

(April 1, 2006 – March 31, 2007)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
0	1	1	0	0	0	0	1

TABLE 10

FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED

(April 1st, 2006 - March 31st, 2007)

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31
Pending from Previous Reporting Period:				
International Union of Operating Engineers, L. 987	Zenith Paving	February 14, 2006	Withdrawn	
New Applications this Reporting Period				
United Food and Commercial Workers Union Local 832	Intelicom Security Service	April 26, 2006	Withdrawn	
General Teamsters Local Union 979	Praxair Canada	April 28, 2006	Board imposed first collective agreement	Expiry June 29, 2007
International Brotherhood of Electrical Workers Local 2085	DC Electric (2002)	May 4, 2006	Board imposed first collective agreement	Expiry June 30, 2007
Canadian Union of Public Employees, Local 500	Gateway Recreation Centre	August 18, 2006	Withdrawn	
United Food and Commercial Workers Union Local 832	Impact Security (Invicta Security Group)	October 11, 2006	Withdrawn	
International Union of Operating Engineers, Local 987	Town of Shoal Lake	October 16, 2006	Withdrawn	
United Food and Commercial Workers Union Local 832	Amber Meadow Retirement Residence (Winnipeg Retirement Group)	November 8, 2006	Withdrawn	
Manitoba Nurses Union	Lions Personal Care Centre (LHC Personal Care Home)	March 14, 2007	Pending	

la Commission
du travail du Manitoba

Rapport annuel
2006 - 2007

Manitoba

la Commission
du travail du Manitoba

Rapport annuel
2006 - 2007

Manitoba

Minister of Labour and Immigration

Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

L'honorable John Harvard, C.P., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Assemblée législative du Manitoba, bureau 235
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

J'ai l'immense privilège de vous soumettre, à titre informatif, le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice se terminant au 31 mars 2007.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le lieutenant-gouverneur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nancy Allan

Manitoba

Manitoba Labour Board

402 A.A. Heaps Building, 258 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 0B6
T 204-945-2089 **F** 204-945-1296
www.manitoba.ca

Mme Nancy Allan
Ministre du Travail et de l'Immigration,
Palais législatif, bureau 317
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Madame la ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice du 1er avril 2006 au 31 mars 2007.

Je vous prie d'agréer, Madame la ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

William D. Hamilton,
Président

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

J'ai le plaisir de soumettre le Rapport annuel 2006-2007 faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba du 1er avril 2006 au 31 mars 2007.

Au cours de l'exercice visé par le rapport, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs immédiats. Le personnel de la Commission continuera de se concentrer sur les activités et les priorités stratégiques exposées dans le présent rapport.

Pendant l'exercice, la Commission a rendu plusieurs décisions importantes en vertu de la ***Loi sur les relations du travail***, comme le montre le résumé des décisions présenté ci-avant.

Des améliorations ont été apportées dans les bureaux de la Commission. Des postes de travail ergonomiques ont été mis en place à l'intention du personnel. De nouveaux écrans et terminaux d'ordinateur ont également été installés. Outre la réalisation de gains en efficience, ces modifications ont été faites dans la perspective de la réinstallation future de la Commission. Les efforts se sont poursuivis pendant tout l'exercice pour trouver un emplacement central acceptable pour les nouveaux bureaux.

Afin de mieux communiquer avec les intervenants du secteur des relations du travail, la Commission a affiché sur son site Web le ***Guide de la Loi sur les relations du travail***. Elle a continué d'élaborer des plans en vue de mieux exploiter le site Web à l'avenir. Dans cette optique, la Commission affichera sur le site l'ensemble des motifs de décision et des ordonnances importantes.

En septembre 2006, Colin Robinson et moi-même avons assisté à la conférence annuelle des présidences des commissions des relations du travail, organisée conjointement par le Conseil canadien des relations industrielles et la Commission des relations de travail de l'Ontario. Cette conférence a été très fructueuse, car elle nous a donné l'occasion de partager des expériences et des idées avec d'autres administrations.

Je tiens à exprimer ma satisfaction et ma gratitude envers les vice-présidents et vice-présidentes, les membres et le personnel pour le dévouement dont ils ont fait preuve et les services rendus à la Commission. Nous nous réjouissons tous à la perspective de maintenir et d'améliorer notre service aux intervenants du secteur des relations du travail.

Le président,

William D. Hamilton,

Table des matières

Lettre d'accompagnement de la ministre
Lettre d'accompagnement du président
Message du président 4
Organigramme 6

Introduction
Structure du rapport 7
Rôle, objectifs et mandat 7

Membres de la Commission du travail du Manitoba 9

Aperçu opérationnel
Pouvoir décisionnel 15
Services extérieurs 15
Services administratifs 15
Services de recherche 16
- Bibliothèque 16
- Publications 16
- Site Web et adresse courriel 16

Bulletins d'information 16
Principales réalisations 17
Activités en cours 18

Données financières
Dépenses 19

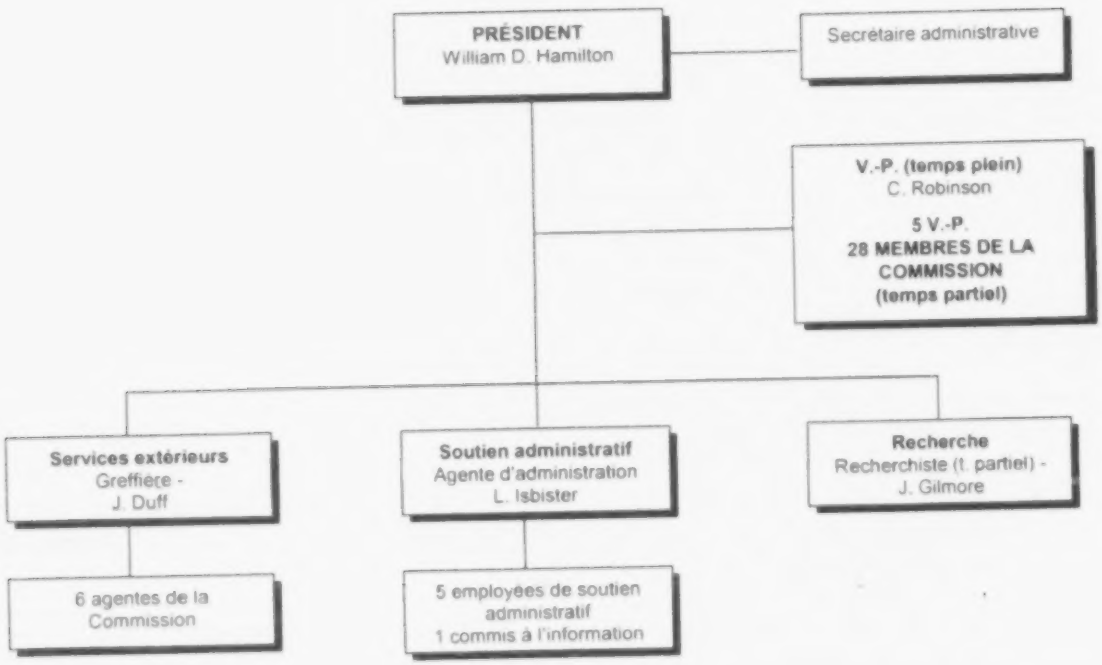
Rapport sur le rendement
Sommaire du rendement 20
Indicateurs du rendement 21
Mesures du rendement 22

Résumé des principales décisions de la Commission
rendues en vertu de la *Loi sur les relations du travail* 23
rendues en vertu du *Code des normes d'emploi* 43
rendues en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* 48

Résumé des principales décisions judiciaires 48

Tableaux statistiques 52

Commission du travail du Manitoba
Organigramme
en date du 31 mars 2007



Commission du travail du Manitoba

INTRODUCTION

Structure du rapport

Le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba est préparé en vertu du paragraphe 138(14) de la *Loi sur les relations du travail* :

> « Le rapport contient un compte rendu des activités de la Commission, le texte ou le résumé intégral de ses décisions et des décisions judiciaires importantes reliées aux attributions que la présente et toute autre loi de la Législature lui confère ainsi que le texte complet des lignes directrices ou notes de pratique qu'elle a établies au cours de l'exercice. »

Rôle

La Commission du travail du Manitoba (la Commission) a été établie du fait « que l'intérêt public de la province du Manitoba commande de favoriser des rapports harmonieux entre les employeurs et leurs employés en encourageant le recours à la négociation collective entre les employeurs et les syndicats que les employés ont librement choisis pour les représenter ». La Commission est un tribunal spécialisé indépendant et autonome chargé d'administrer et de régler de manière équitable et efficiente les affaires qui lui sont confiées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et de toute autre loi faisant partie des Lois codifiées du Manitoba.

La majorité des demandes sont déposées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* (L10) et du *Code des normes d'emploi* (E110).

La Commission tranche également des questions soulevées en vertu de certains articles des lois suivantes :

la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* (C190)
la *Loi électorale* (E30)
la *Loi sur les services essentiels* (E145)
la *Loi sur l'équité des salaires* (P13)
la *Loi sur les écoles publiques* (P250)
la *Loi sur le jour du Souvenir* (R80)
la *Déclaration des droits des victimes* (V55)
la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* (W210)

Objectifs

Les principaux objectifs de la Commission du travail du Manitoba sont les suivants :

- résoudre les problèmes liés au travail portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal et syndical, y compris en rendant rapidement des ordonnances appropriées;
- aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel;
- présenter l'information pertinente aux parties ou au public en ce qui a trait à leurs relations avec la Commission ou aux activités de cette dernière.

Mandat

La Commission est responsable de l'administration et du règlement des questions portées à son attention en vertu des lois suivantes :

Loi sur les relations du travail

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* qui portent notamment sur l'accréditation syndicale, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré (ou expéditif), les premières conventions collectives, les décisions de la Commission, le devoir de juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

Code des normes d'emploi

À titre de commission des salaires constituée sous le régime du *Code*, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires et au paiement des jours fériés, des congés payés et des indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions de la ***Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*** et de la ***Loi sur le jour du Souvenir***. La Commission traite en outre les demandes d'exemption des employeurs concernant la durée normale du travail et les périodes de repos hebdomadaire.

Loi électorale

Les candidats, les membres du personnel électoral et les recenseurs peuvent, de même que les bénévoles électoraux qui travaillent pour un candidat ou un parti inscrit, s'adresser à la Commission pour demander un congé de travail en vertu de l'article 24.2 de la *Loi*. Les employeurs peuvent demander au président de la Commission d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 24.2 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice au fonctionnement de leur entreprise.

Loi sur les services essentiels

La Commission reçoit et traite les demandes des syndicats qui visent une modification du nombre d'employés tenus de travailler pour assurer les services essentiels au cours d'un arrêt de travail.

Loi sur l'égalité des salaires

Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'égalité salariale dans les délais stipulés par la *Loi*, l'une des parties peut soumettre la question à l'arbitrage de la Commission.

Loi sur les écoles publiques

Certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent au personnel enseignant, aux directrices et directeurs d'école, aux agentes et agents de négociation d'unités d'enseignants et aux commissions scolaires.

Déclaration des droits des victimes

Les victimes d'actes criminels qui souhaitent obtenir des congés non payés pour assister au procès de la personne accusée de l'acte en question afin de témoigner au procès, de présenter une déclaration de la victime ou d'assister au prononcé de la sentence peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Toute personne directement touchée par un ordre ou une décision d'un agent de sécurité et d'hygiène peut interjeter appel au directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. Le directeur peut trancher l'affaire lui-même ou la renvoyer à la Commission en vue d'une décision. Toute personne touchée par un ordre ou une décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut aussi interjeter appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de l'ordre ou de la décision.

Membres de la Commission du travail du Manitoba

Au cours de l'exercice visé par ce rapport, la Commission se composait des membres suivants.

Président

William (Bill) D. Hamilton
Avant d'être nommé président à temps plein en 2005, M. Hamilton était vice-président à temps partiel depuis 2002. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Hamilton agit activement depuis plusieurs années à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba.

Vice-présidents

A. Blair Graham, c.r.
Nommé à temps partiel en 2006, M. Graham détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il exerce le droit à titre d'associé au sein du cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP et se spécialise en contentieux des affaires civiles et, à titre de président, en arbitrage commercial et des conflits du travail. Il a été nommé conseil de la reine en décembre 1992 et membre du American College of Trial Lawyers en octobre 2004. Il agit à titre de président en matière d'arbitrage des conflits du travail depuis 1997.

Diane E. Jones, c.r.
Nommée à temps partiel en 1985, Mme Jones a obtenu un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Mme Jones exerce actuellement les fonctions de présidente pour les questions d'arbitrage.

Arne Peltz
Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et exerce activement dans les domaines de la médiation et de l'arbitrage des différends et des griefs au Manitoba. Il a également été arbitre en vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba et du *Code canadien du travail*. M. Peltz a dirigé le Centre juridique de l'intérêt public pendant 21 ans. En 2003, il s'est mis à travailler à titre privé en tant qu'avocat-conseil auprès de la firme Gange Goodman & French, principalement dans les domaines touchant au droit des Autochtones et au contentieux des affaires civiles.

Colin Robinson
Nommé à titre de vice-président à temps plein en 2003, M. Robinson est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université du Manitoba et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School. Il a été admis au barreau en 1995 et a exercé principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif.

Michael D. Werier
Nommé à temps partiel en 2006, M. Werier fait partie du cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon LLP à Winnipeg. Il travaille comme arbitre et médiateur au Manitoba et comme avocat spécialisé en contentieux des affaires civiles. Il préside actuellement le Comité d'étude des relations syndicales-patronales de la Province du Manitoba et est chargé de cours à temps partiel en droit administratif et du travail à l'école de droit de l'Université du Manitoba.

Gavin M. Wood
Nommé à temps partiel en 2006, M. Wood est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit de l'Université Columbia à New York. Il travaille actuellement comme avocat exerçant seul sous la raison social Gavin Wood Law Office. M. Wood exerce aussi à titre de président en matière d'arbitrage.

Représentants des employeurs

Jim Baker, C.A.
Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association (MHA). Avant d'occuper ce poste, il a été pendant vingt ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker a été membre exécutif de l'Association des hôtels du Canada et président du Manitoba Tourism Education Council. Il a co-présidé le village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité.

Victor W. Becker
Nommé en 2006, M. Becker a été vice-président d'Empire Iron Works Ltd. pendant 20 ans. Il a travaillé dans l'industrie sidérurgique pendant 38 ans pour les entreprises Dominion Bridge et Empire Iron. M. Becker a obtenu un baccalauréat ès sciences (génie civil) de l'université du Manitoba et est membre de l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba. Il siège actuellement au conseil d'administration de la Construction Labour Relations Association of Manitoba, et a présidé la Manitoba Erectors Association. M. Becker a été membre du conseil d'administration et du comité de direction de l'Institut canadien de la construction en acier pendant 28 ans et 20 ans respectivement.

Elizabeth M. (Betty) Black
Nommée en 1985, Mme Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. Elle est membre de la Human Resources Management Association of Manitoba et présidente du Strategic Advisory Council. Mme Black a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

Christiane Devlin
Nommée en 2002, Mme Devlin a occupé des postes de gestion de niveau supérieur où elle a su allier la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs tels que les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, les soins de santé, le commerce au détail et les coopératives. Elle a de l'expérience en gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

Colleen Johnston
Nommée en 1993, Mme Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente d'Integre Human Resource Consulting. Elle est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et détient le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). Mme Johnston a présidé la Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM) et est directrice fondatrice du Conseil canadien des associations des ressources humaines. Elle a siégé au comité chargé de l'examen de la réglementation du *Code canadien du travail* à Ottawa, et a représenté des employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève. Actuellement, Mme Johnston est une membre active du comité des titres professionnels de la HRMAM et siège au comité national sur les examens de pratique professionnelle.

Paul J. LaBossiere
Nommé en 1999, M. LaBossiere préside actuellement P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien co-président du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. M. LaBossiere est membre des comités d'orientation pour les affaires civiques et pour la politique fiscale de la Winnipeg Chamber of Commerce. Il est aussi assesseur-conseil et ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council (MEC). Il intervient fréquemment à des manifestations internationales sur les questions liées aux secteurs de l'entretien et des services. M. LaBossiere aussi membre du Prairie Theatre Exchange Foundation Trust. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

Chris Lorenc, B.A., LL.B.
Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, de l'Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre membre fondateur et président du Western Canada Transportation Systems

Strategy Group. Il possède de vastes connaissances en rédaction de politiques publiques relatives au commerce et aux transports, à l'infrastructure, à la sécurité au travail et à la rémunération. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la Ville de Winnipeg pendant neuf ans, de 1983 à 1992. Durant son mandat, il a présidé plusieurs comités permanents et a occupé divers postes supérieurs. Il a de plus été et continue d'être membre de plusieurs conseils d'administration d'organismes commerciaux, culturels, communautaires et hospitaliers.

Yvette Milner
Nommée en 1996, M. Milner est présidente de On-Site Safety & Health Management Solutions, une société d'experts-conseils visant à aider les entreprises à gérer le risque de blessures et de maladie dans le milieu de travail. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, ainsi que de l'expérience de travail dans les secteurs public et privé. Avant d'occuper son poste actuel au sein de cette société, Mme Milner dirigeait la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles dans les bureaux de Deloitte & Touche à Winnipeg. Active dans le milieu des affaires de Winnipeg, elle est membre du Manitoba Employers Council et du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. Elle est également membre du conseil d'administration de la Manitoba Chamber of Commerce ainsi que de la Human Resources Management Association of Manitoba et du Manitoba Safety Council.

Clifford O. Olson
Nommé en 2005, M. Olson a travaillé pendant 25 ans pour la société Comstock Canada Ltd., en tant que vice-président administratif, Projets spéciaux, Ouest canadien. Employé de Comstock depuis 1955, il a également occupé de nombreux autres postes pour cette société. M. Olson a été président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association of Manitoba. Depuis son départ en retraite, M. Olsen travaille à temps partiel en tant que conseiller.

David Rich
Nommé en 2005, M. Rich travaille depuis 39 ans pour l'entreprise Richlu Manufacturing, dont il est actuellement président-directeur général. Il est également président de la Garment Manufacturers Association of Western Canada, dont il préside le comité de négociation depuis 15 ans.

Maurice D. Steele
Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est président des entreprises Logan Farms Ltd. et Stradbrook Investments Ltd., toutes deux partenaires fondateurs du Land Owners Group. Il est aussi vice-président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international James Armstrong Richardson de Winnipeg. Il a occupé pendant de nombreuses années des postes de direction dans l'industrie de la construction.

Denis E. Sutton
Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines, et possède une vaste expérience en relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba). Il est actuellement président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs - ressources humaines (Ouest) du Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif d'un grand nombre d'associations et de comités spécialisés en relations de travail. M. Sutton occupe présentement les fonctions de premier vice-président, Ressources humaines, à IMRIS Inc.

Jim Witiuk
Nommé en 2004, M. Witiuk est actuellement directeur des relations de travail pour Canada Safeway Limited, et sa responsabilité en ce domaine s'étend au Manitoba, à la Saskatchewan et à l'Ontario. Il est fiduciaire gérant de divers régimes en fiducie (de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire). Il est également membre de la International Foundation of Employee Benefit Plans. Il a été membre du conseil arbitral du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il siège actuellement au Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et à son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage. De plus, il est un membre actif du Manitoba Employers Council. M. Witiuk est diplômé de l'Université Carleton à Ottawa.

Mel V. Wyshynski
Nommé en 2004, M. Mel Wyshynski a quitté la compagnie INCO Limitée, division du Manitoba, à la fin de l'année 2001 pour prendre sa retraite après 40 ans de carrière dans l'industrie minière. Il occupait le poste de président de cette division depuis 1997. Il a également été président de la Mining Association of Manitoba Inc. (MAMI). M. Wyshynski joue aujourd'hui un rôle actif dans la communauté de Dauphin, où il siège à plusieurs conseils d'administration d'organismes bénévoles et prend part à de nombreuses initiatives communautaires. Il contribue par ailleurs à un grand nombre d'organisations. En 2006, il a été nommé au conseil d'administration de Smook Brothers (Thompson) Ltd.

Représentants des employés

Bernie Atamanchuk
Nommé en 1985, M. Atamanchuk a travaillé auprès de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) de 1964 jusqu'à sa retraite en 2001. Au cours de ses 36 ans de services aux TUAC, section locale 832, il a occupé diverses fonctions dont celles de fiduciaire du régime de soins dentaires de l'organisme Manitoba Food and Commercial Workers, de directeur de l'organisation et du service et d'assistant exécutif du président de l'Union. Le mandat de M. Atamanchuk a expiré en décembre 2006.

L. Lea Baturin
Nommée en 2007, Lea Baturin est employée depuis 1995 à titre de représentante nationale au sein du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Dans le cadre de ses fonctions, elle s'occupe principalement des questions liées à l'arbitrage des griefs, de la négociation collective et de la formation de délégués syndicaux dans les secteurs industriels des télécommunications, de la radiodiffusion et de la fabrication. Elle détient notamment un B.A. et un diplôme en droit de l'Université du Manitoba. Mme Baturin a été admise au Barreau du Manitoba en 1981 et a travaillé comme avocate auprès d'Aide juridique Manitoba et au cabinet Myers Weinberg and Associates avant de se joindre au personnel du Syndicat.

Robert P. Bayer
Nommé en 2004, M. Bayer agit comme délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1982. De 1975 à 1982, il a occupé le poste de directeur général du Syndicat des employés d'institutions et, de 1965 à 1975, il a été gestionnaire, Ressources humaines, au bureau de Winnipeg de la Société Radio-Canada.

Beatrice Bruske
Nommée en 2007, Beatrice Bruske est employée depuis 1993 à titre de représentante syndicale au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 832. Elle a travaillé comme conseillère syndicale chargée du traitement des griefs, des négociations et de l'arbitrage. Mme Bruske est négociatrice à temps plein depuis 2004. Dans le cadre de ses fonctions, elle prépare et présente des mémoires au nom des membres qu'elle représente. Mme Bruske siège au conseil exécutif de la Manitoba Federation of Labour à titre de représentante des TUAC, section locale 832. Elle a été membre active des comités de son syndicat chargés des fermetures d'usines et des mises à pied. Mme Bruske est membre du comité des femmes des TUAC, section locale 832. Elle a également siégé au Comité consultatif des TUAC sur la condition féminine. Beatrice Bruske est diplômée de l'Université du Manitoba, où elle a obtenu un diplôme spécialisé en sciences du travail.

Lalah Casselman
Nommée en 2004, Mme Casselman est directrice administrative adjointe de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2034. Dans le cadre de ses fonctions, elle est chargée de négocier et d'administrer les conventions collectives et de s'occuper des relations de travail (griefs, arbitrage, etc.). Mme Casselman était une membre expérimentée et appréciée. Elle est malheureusement décédée en 2006.

Clive Derham
Nommé en 1990, M. Derham a travaillé auparavant pour la ville de Winnipeg. Jusqu'à son départ en retraite, il était délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique, où il se consacrait principalement au secteur des soins de santé.

Irene Giesbrecht
Nommée en 2002, Mme Giesbrecht travaille pour le Manitoba Nurses' Union depuis 1978, y occupant présentement le poste de directrice des négociations et de négociatrice en chef. Avant son entrée en fonction au Manitoba Nurses' Union, Mme Giesbrecht a travaillé dans le secteur des soins de santé en tant qu'infirmière autorisée. Elle est présidente du Manitoba Council of Health Care Unions et est membre de plusieurs organismes, comme le Conseil consultatif manitobain sur les soins infirmiers, le conseil d'administration du Union Centre, le Manitoba Patient Access Network et le conseil d'administration de la Croix Bleue.

Jan Malanowich
Nommée en 1991, Mme Malanowich agit comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1981. À ce titre, elle participe activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres.

Douglas R. McFarland
M. McFarland a été membre de la Commission de 1988 à 1996; son mandat a été renouvelé en 2000. Il est actif dans le domaine des relations de travail et remplit actuellement la fonction de délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union.

John R. Moore
Nommé en 1994, M. Moore a occupé les fonctions de directeur administratif et coordonnateur de la formation à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254. À ce titre, il était également représentant du Manitoba Apprenticeship Board. M. Moore est aussi président du Manitoba Building and Construction Trades Council et vice-président (industrie de la construction) à la Manitoba Federation of Labour.

Maureen Morrison
Nommée en 1983, Mme Morrison possède un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les questions d'équité au sein du Syndicat. Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, de la formation au respect en milieu de travail et d'autres questions touchant les droits de la personne.

James Murphy
Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires du International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 987, poste auquel il a été nommé en 1995. Il a occupé les postes de représentant auprès du milieu des affaires pour le compte de cet organisme de 1987 à 1995, et de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy siège au conseil de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et est actuellement vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council et de la Manitoba Federation of Labour. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est aussi un membre actif de l'International Union of Operating Engineers depuis la fin des années 1960.

Dale Paterson
Nommé en 1999, M. Paterson est retraité du syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, où il était directeur régional. Il préside le conseil d'administration du Community Unemployed Help Centre et siège au conseil de l'organisme Destination Winnipeg. M. Paterson est de plus membre du conseil d'administration de la Société d'assurance publique du Manitoba.

Grant Rodgers
Nommé en 1999, M. Rodgers est délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union depuis 1974 et se spécialise depuis de nombreuses années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Il a entre autres été membre du conseil consultatif du Red River College et de Big Brothers of Winnipeg, et directeur du club de hockey Winnipeg South Blues Junior « A ».

Lorraine Sigurdson
Nommée en 1990, Mme Sigurdson a travaillé pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pendant 20 ans avant de prendre sa retraite. Son dernier poste a été celui de représentante en matière

d'éducation, avec pour tâches principales l'organisation et l'exécution de la formation en leadership à l'intention des membres du SCFP dans des domaines tels que les négociations collectives, l'arbitrage des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Auparavant, pendant de nombreuses années, Mme Sigurdson a travaillé auprès des travailleurs de la santé, d'abord comme activiste, puis comme négociatrice de conventions collectives avec la Province, tout en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration. Elle a été vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et a siégé au conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est diplômée du Collège canadien des travailleurs.

Sonia Taylor
Nommé en 2005, Mme Taylor est employée depuis 1991 à titre de déléguée du personnel au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832. Elle joue un rôle actif dans le traitement des griefs et défend les intérêts des membres des secteurs de l'industrie et du commerce de détail.

APERÇU OPÉRATIONNEL

Pouvoir décisionnel

En 2006-2007, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, de 5 vice-présidents à temps partiel et 28 membres, les employeurs et les employés y étant également représentés. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

Services extérieurs

Les Services extérieurs se composent de la greffière et de six agentes de la Commission. La greffière supervise les activités extérieures quotidiennes de la Commission. Les demandes déposées devant la Commission sont traitées par l'entremise du bureau de la greffière, qui fixe les dates des audiences s'il y a lieu et qui veille au traitement efficace de chaque demande, conformément aux pratiques de la Commission.

La greffière dirige quatre agents affectés aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes se rapportant aux demandes adressées à la Commission. Ces agents peuvent être désignés pour agir à titre de représentants de la Commission en vue de parvenir à un règlement entre les parties, notamment en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à réduire le besoin d'audiences coûteuses. Les agents de la Commission font office de directeurs du scrutin lorsque la Commission organise un vote, assistent aux audiences et aident la greffière dans le traitement des demandes. Ils sont chargés de communiquer à toutes les parties et au public les renseignements sur les politiques et procédures de la Commission et la jurisprudence liées à la question ou au cas en l'espèce. Ils agissent à titre de conciliateurs pour aider les parties à conclure une première convention collective et les suivantes. Ils jouent le rôle de médiateurs dans le mécanisme de résolution des différends.

La greffière dirige aussi deux agents affectés aux normes d'emploi, qui sont responsables du traitement des renvois effectués par le directeur de la Division des normes d'emploi et des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire. Ces agents traitent également les demandes de renvoi en arbitrage accéléré et aident la Commission ainsi que les parties pour toute question pouvant être soulevée aux audiences. Ils peuvent par ailleurs participer aux efforts de médiation visant à résoudre les différends.

Services administratifs

Les Services administratifs se composent d'une agente d'administration et de six employées de soutien administratif. L'agente d'administration est responsable du soutien administratif de la Commission, en particulier la supervision financière et la reddition des comptes concernant les dépenses d'exploitation, ainsi que l'élaboration et la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant à garantir l'application des politiques ministérielles et gouvernementales.

L'agente d'administration dirige cinq secrétaires administratives qui s'occupent du traitement de la documentation. Le personnel des services administratifs et des services extérieurs travaille en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes. L'agente d'administration dirige aussi un commis à l'information qui répond aux demandes de renseignements provenant d'avocats, d'éducateurs et d'intervenants du secteur des relations du travail relativement à des recherches de noms, des conventions collectives et des certificats.

L'équipe chargée du soutien administratif, qui comprend aussi la recherchiste de la Commission, continue de travailler à la mise à niveau et à la tenue à jour de la base de données informatiques de la Commission, tout en travaillant à la mise en œuvre du nouveau système de gestion des cas.

Services de recherche

La recherchiste est responsable de procurer, à la demande de la Commission, des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales. La Commission lui confie également d'autres mandats de recherche. Elle résume et indexe les motifs écrits des décisions rendues par la Commission et gère l'index en question (*Index of Written Reasons For Decision*). La recherchiste contribue beaucoup à l'élaboration du système informatisé de gestion des cas de la Commission.

Bibliothèque

La Commission gère une collection de textes, de revues, de rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes. En vertu des modifications apportées à la *Loi sur les relations du travail* en 1985, toutes les sentences arbitrales et les conventions collectives de la province doivent être déposées auprès de la Commission. La bibliothèque de la Commission conserve des copies de ces documents, que le public peut consulter au bureau de la Commission ou se procurer moyennant les frais prévus.

Publications

On peut acheter des exemplaires des lois et règlements au Bureau des publications officielles, 200, avenue Vaughan, Winnipeg (Manitoba), ou les consulter sur le site Web http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/index.fr.php. Voici les publications produites par la Commission :

Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba – Document rendant compte de l'information sur le personnel et les membres de la Commission, des faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux ainsi que des statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de l'exercice. On peut obtenir cette publication en s'adressant directement à la Commission.

Index of Written Reasons for Decision - Publication trimestrielle constituant un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de la *Loi*. Disponible par abonnement auprès du Bureau des publications officielles.

La Commission diffuse des copies des motifs écrits des décisions dans certains cas précis. Tel qu'il est mentionné ci-dessus, il est possible de s'abonner au *Index of Written Reasons for Decision*. La Commission fournit aussi des copies des motifs écrits des décisions et des sentences arbitrales à divers éditeurs afin que ces derniers les reproduisent dans leurs publications s'ils le désirent. Des copies des énoncés des motifs des décisions et des sentences arbitrales de la Commission sont accessibles par le service de recherche LexisNexis Quicklaw.

Site Web et adresse courriel

Le site Web de la Commission (**http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html**) fournit des renseignements sur la Commission et propose des liens vers d'autres divisions du Ministère, le service LexisNexis Quicklaw et les Publications officielles. Afin d'accéder plus facilement à la Commission et d'obtenir de cette dernière de l'information à jour, on peut communiquer avec elle par courriel à l'adresse **mlb@gov.mb.ca**.

Bulletins d'information

La Commission publie aussi des bulletins d'information portant sur ses pratiques et ses procédures. Au cours de l'exercice, la Commission n'a pas publié de nouveau bulletin d'information. On peut obtenir des exemplaires des bulletins en communiquant avec la Commission par téléphone et par écrit ou à partir de son site Web. Voici la liste des bulletins existants :

N° 1 Examen et réexamen
N° 2 Règle de pratique n° 28 – *Règlement sur les règles de procédure de la Commission*

N° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance
N° 4 La procédure d'accréditation
N° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba
N° 6 Divulgation de renseignements financiers
N° 7 Barème des droits
N° 8 Liste des arbitres
N° 9 Conventions collectives
N° 10 ***Annulé*** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail)
N° 11 ***Annulé*** en avril 2007 - (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas)
N° 12 ***Annulé*** en avril 2007 - (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire)
N° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective
N° 14 Opposition à une demande d'accréditation
N° 15 Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain.

Principales réalisations

Au cours de la période visée, 995 cas ont été portés devant la Commission, soit une augmentation de 7 % par rapport à l'exercice précédent (demandes en instance depuis l'exercice précédent et nouvelles demandes).

Au cours de l'exercice, 83 % des cas portés devant la Commission ont été réglés ou classés.

La Commission a entendu 183 cas, auxquels se rapportaient 226 demandes et 150 jours d'audience. Le reste des cas étaient de nature administrative ou ont été réglés par voie de médiation menée par les agents de la Commission.

Le *Guide de la Loi sur les relations du travail* a été affiché en anglais et en français sur le site Web de la Commission. Il explique sous forme de questions et de réponses les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* ainsi que les rôles de la Commission du travail du Manitoba et des Services de conciliation, de médiation et de contrôle de l'égalité des salaires.

Les essais d'un système de gestion des cas informatisé intégré se poursuivent et sa mise en œuvre est prévue pour 2007-2008.

La Commission a rendu 12 motifs écrits de décision.

La Commission a rendu 39 ordonnances importantes.

Des bureaux du personnel ont été remplacés par des postes de travail plus efficients et plus ergonomiques.

Le matériel informatique a été mis à niveau et des moniteurs désuets ont été remplacés.

Pour sensibiliser davantage le public et améliorer la compréhension du rôle de la Commission, cette dernière a continué ses initiatives d'information du public par des interventions auprès d'établissements d'enseignement et d'organisations diverses.

La mise en place d'une nouvelle base de données statistiques permet désormais de compiler des statistiques sur les règlements obtenus par voie de médiation par les agentes de la Commission. Les données ainsi rassemblées ont montré l'atteinte de l'objectif des services de médiation de la Commission, qui est de régler les litiges sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel.

À l'exception des cas associés à des « circonstances exceptionnelles », les délais prévus par la loi ont été respectés pour tous les votes tenus par la Commission.

Le président et le vice-président ont représenté la Commission à la conférence annuelle des présidences des commissions du travail, qui s'est tenue à Montebello, au Québec, en 2006.

Le vice-président a également assisté à la Canadian Conference of Canadian Labour Board Law, tenue en mai 2006 à Toronto, en Ontario, à l'occasion duquel il a participé à un atelier en qualité de spécialiste invité.

Activités en cours et priorités stratégiques

L'équipe de direction de la Commission examinera les options relatives à la réinstallation dans des locaux convenant davantage d'un point de vue fonctionnel aux activités de ses programmes. Elle continuera d'étudier les autres possibilités en la matière évoquées par le ministère de l'Infrastructure et des Transports. Parallèlement à la réinstallation, on prévoit l'acquisition de mobiliers et d'un système sonore appropriés pour la salle d'audience.

Un plan de relève des principaux employés sur le point de prendre leur retraite sera élaboré afin d'assurer la continuité et la cohérence.

Un séminaire est prévu à l'intention des vice-présidents et des membres de la Commission en mai 2007 afin de leur permettre de discuter des modifications imminentes à la législation et d'étudier les décisions importantes rendues récemment par la Commission. Il s'agit là d'une part intégrale de la formation des membres et plus particulièrement de l'orientation des nouveaux membres.

Les essais d'un nouveau système de gestion des cas informatisé intégré s'achèveront en 2007 et la mise en œuvre se fera progressivement à partir de 2008.

La nouvelle ***Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*** devrait être promulguée au cours du prochain exercice. Un employé ou un agent de la fonction publique du Manitoba qui estime avoir fait l'objet de représailles peut présenter par écrit une plainte devant la Commission. Les plaintes déposées en vertu de la nouvelle loi seront surveillées afin d'évaluer les répercussions sur les procédures décisionnelles et administratives de la Commission.

Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui prendront effet en avril 2007 mettront fin au rôle de la Commission relativement aux exemptions concernant la durée du travail par le transfert de cette responsabilité à la Division des normes d'emploi. Après la période de transition connexe, la Commission modifiera ses priorités pour ce qui a trait à ses activités.

Une hausse des règlements par voie de médiation est prévue une fois qu'un nouvel agent de la Commission aura été recruté pour combler un poste vacant. Parallèlement au rétablissement de l'effectif complet de ces agents, la Commission verra s'accroître sa capacité à assigner à des agents le rôle de médiateurs afin de régler des différends sans avoir à recourir à des audiences officielles coûteuses et laborieuses.

Les Bulletins d'information seront révisés et mis à jour en fonction des politiques et procédures actuelles de la Commission.

Les formulaires seront évalués et modifiés au besoin conformément aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (LAIPVP).

La Commission affichera ses motifs écrits de décision et ses ordonnances importantes sur son site Web afin de faciliter leur consultation par les intervenants du secteur des relations du travail, les juristes, les éducateurs et le public.

La Commission cherchera à compléter les membres actuels de la Commission par des personnes bilingues en demandant des noms aux représentants désignés du milieu patronal-syndical.

La Commission continuera d'examiner ses pratiques et ses procédures et d'apporter des améliorations en vue d'accroître l'efficience, d'éliminer les doubles emplois et de réduire les dépenses.

Pour accélérer le traitement des demandes, la Commission continuera de rechercher des méthodes qui lui permettront de réduire les délais moyens de traitement. Des statistiques concernant ces délais sont fournies dans la section « Indicateurs du rendement », qui se trouve plus loin dans le présent rapport.

2e) Commission du travail du Manitoba – Données financières

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2006-2007 k$	Prévisions 2006-2007 ETP	Prévisions 2006-2007 k$	Écart positif (négatif) k$	Note expl.
Total des salaires	1 205,6	17,50	1 308,5	(102,9)	1.
Total des autres dépenses	455,3		367,0	88,3	2.
Total des dépenses	1 660,9	17,50	1 675,5	(14,6)	

Notes explicatives :

1. *La sous-utilisation des crédits reflète la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment la réduction du total des indemnités quotidiennes versées aux membres de la Commission à temps partiel, la non-dotation de postes vacants, la réduction des coûts nets liés au roulement du personnel et les économies découlant du programme volontaire de semaine de travail réduite. Elle est compensée en partie par la reclassification d'un employé et le versement de congés annuels à un employé qui a démissionné.*
2. *Le dépassement des crédits est dû à l'achat de matériel informatique et de postes de travail en vue de la réinstallation dans de nouveaux locaux, la facturation des services de technologies de l'information et des communications par Sciences, Technologie, Énergie et Mines pour la conception et la mise en œuvre du système de gestion des cas, les paiements supérieurs aux prévisions des honoraires versés à la Société du Barreau du Manitoba pour le président et le vice-président permanent et un voyage hors de la province non prévu dans le budget. Ce dépassement des crédits a été compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont permis de réduire les frais juridiques grâce à une diminution du nombre des appels, les coûts de production et de traduction du Rapport annuel en les portant au compte d'un budget central, les frais d'expédition grâce au nouveau système, les frais de location de matériel, le coût des fournitures de fonctionnement, les frais liés à l'informatique et le coût des appels téléphoniques.*

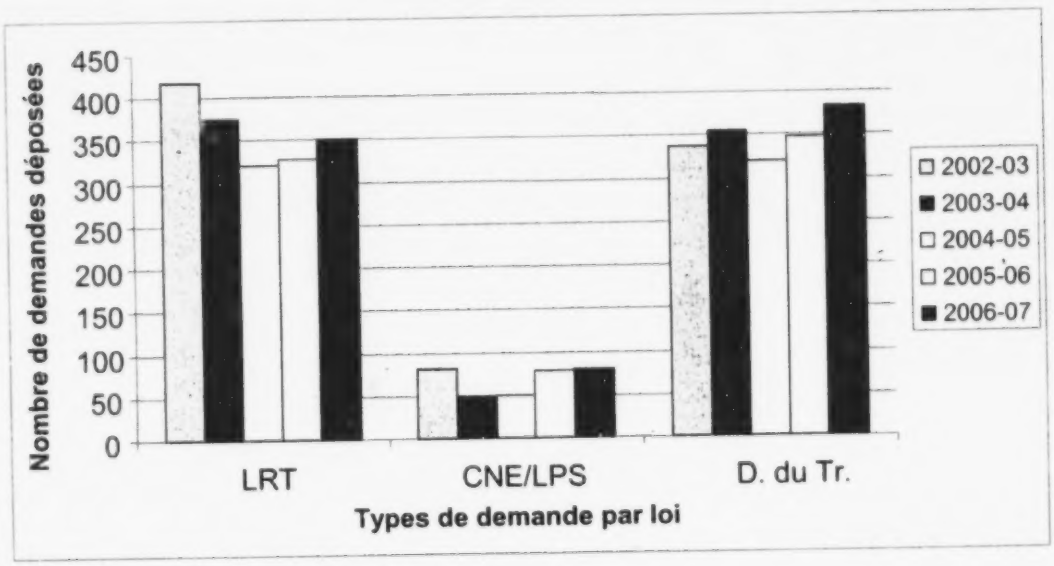
3. SOMMAIRE DU RENDEMENT

La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, et ses décisions ont établi des politiques, des procédures et des précédents, tout en favorisant des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Dans un effort d'amélioration des communications avec les intervenants du secteur des relations du travail, la Commission a tenu et continuera de tenir des séances de consultation et d'information sur des questions précises, selon ce qu'elle juge approprié.

La Commission a surveillé ses mécanismes internes afin de réaliser des gains en efficience et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois. Dans la mesure du possible, elle a encouragé le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes. Bien que la Commission ait tenu des audiences officielles, une bonne partie de son volume de travail consistait en des tâches administratives.

Le graphique ci-dessous montre le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba au cours des cinq derniers exercices (qui tous s'étendaient du 1er avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail déposées en vertu du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.

Commission du travail du Manitoba
Nombre de demandes déposées



Au cours de l'exercice, la Commission a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes et nécessitent un plus grand nombre de jours d'audience. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui devraient entrer en vigueur en avril 2007 élimineront les demandes d'exemptions concernant la durée du travail présentées devant la Commission.

Des tableaux statistiques détaillés et le résumé des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Indicateurs du rendement

Que mesurons-nous et comment procédons-nous?	Pourquoi est-ce important de mesurer cela?	Quelle est la valeur la plus récente pour cet indicateur?	Quelle est la tendance associée à cet indicateur?	Commentaires, mesures récentes, liens vers des rapports
1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de demandes déposées.	Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est un indicateur essentiel pour mesurer la charge de travail.	En 2006-2007, 816 demandes ont été déposées en tout. Relations du travail - 351 Normes d'emploi - 463 Sécurité et hygiène du travail - 1 *Loi sur les élections* - 1	*Augmentation.* Le nombre de demandes déposées a augmenté de 8 % par rapport à l'exercice précédent.	Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur le délai moyen de traitement, car les ressources en personnel de la Commission sont poussées à la limite pour répondre à l'augmentation des demandes.
2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas réglés.	L'objectif que s'est donnée la Commission de régler rapidement et de manière équitable les affaires devant elle peut être mesuré par le nombre de cas traités et classés.	En 2006-2007, la Commission a réglé 83 % de son volume de travail.	*Amélioration.* Le nombre de cas traités par rapport à l'exercice précédent a augmenté de 2 %, ce qui est significatif étant donné la hausse du volume de travail et le poste vacant d'agent de la Commission.	La Commission compte combler un poste d'agent laissé vacant, ce qui devrait faire augmenter le taux de règlement au cours du prochain exercice, une telle hausse dépendant néanmoins du nombre et du type de demandes déposées.
3. Nous mesurons le nombre de cas tranchés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.	Le nombre d'affaires tranchées donne une idée de la capacité de la Commission à résoudre les litiges en rendant des décisions favorables à l'instauration d'un climat de travail stable, dans son rôle prescrit par la *Loi sur les relations du travail* de tribunal chargé d'administrer et de régler les affaires qui lui sont confiées.	En 2006-2007, 427 dates d'audience ont été fixées et 150 audiences tenues.	*Aucune tendance ne se dégage encore.* (Remarque : Les critères permettant de déterminer quelles réunions ont été considérées comme des audiences ont été révisés en 2006-2007; les statistiques que nous avons présentées dans le Rapport annuel de 2005-2006 diffèrent donc de celles fournies dans ce tableau.) En 2005-2006, 368 dates d'audience ont été fixées et 128 audiences ont été tenues (chiffre ajusté en fonction des critères révisés). Le nombre de cas tranchés varie selon le nombre de cas réglés sans recours au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative.	Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges tranchés grâce à la médiation de ses agents ou par la délivrance d'ordonnances importantes, qui montre les progrès de la Commission par rapport aux résultats escomptés.
4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir du délai moyen de traitement (en jours).	Le délai moyen de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.	En 2006-2007, les délais moyens de traitement étaient les suivants : Relations du travail - 50 jours Normes d'emploi - 7 jours, et ce, alors qu'un poste d'agent de la Commission était vacant.	*Stable.* En 2005-2006, les délais moyens de traitement étaient les suivants : Relations du travail - 48 jours Normes d'emploi - 7 jours	La durée du traitement de certains genres de demandes varie pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., modifications législatives ou discussions en vue d'un règlement entre les parties). La page suivante donne plus d'indications sur les délais de traitement.

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son initiative de mesurer les services rendus et son aptitude à répondre aux attentes des clients.

Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba

Du 1er avril au 31 mars

Indicateur	Données réelles 2004-2005	Données réelles 2005-2006	Données réelles 2006-2007
Pourcentage de cas réglés	79 %	81 %	83 %
Nombre de dates d'audience fixées	508	432	427
Pourcentage des audiences fixées qui ont été tenues	66 %	86 %	35 %
Nombre de votes organisés	27	31	20
Délai moyen de traitement (en jours civils) :			
Loi sur les relations du travail	50	47	50
Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail	79	122	498*
Loi sur les services essentiels	s.o.	s.o.	389*
Loi électorale	s.o.	s.o.	s.o.
Code des normes d'emploi	7	7	7

* Les délais moyens de traitement des demandes déposées en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de la *Loi sur les services essentiels* reposent sur 2 et 1 cas respectivement. Ils ne reflètent pas les délais moyens de traitement habituels de la Commission.

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a en vertu de la *Loi sur les relations du travail* reçu et classé des copies de conventions collectives et de sentences arbitrales. Le fonds de la Commission se composait de 2 583 conventions collectives, de 2 038 sentences arbitrales et de 689 motifs écrits des décisions et ordonnances importantes de la Commission (soit des hausses respectives de 3 %, 2 % et 9 % par rapport à l'exercice précédent). On peut se procurer des copies des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, en acquittant les droits prévus par la Commission. Les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues depuis janvier 2007 par la Commission sont affichés sur le site Web de cette dernière.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL*

Manitoba Lotteries Corporation - et - General Teamsters, section locale 979 - et - Eugene Kolench
Cas n° 91/06/LRA
Le 7 avril 2006

ARBITRAGE – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Chose jugée – Compétence – Renvoi – Les plaintes de l'employé avaient été examinées dans des procédures disciplinaires antérieures définitives et exécutoires, en application de dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage – Compte tenu de la doctrine de chose jugée ou encore de la règle de la préclusion, la Commission n'avait pas la compétence pour examiner la demande – La demande a été rejetée en vertu des paragraphes 140(7) et 140(8) de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l'alinéa 7a) de la ***Loi sur les relations du travail***.

Décision - La Commission s'est dite convaincue que les plaintes de l'employé avait été examinées dans des procédures disciplinaires antérieures définitives et exécutoires, en application de dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective entre les parties. Compte tenu de la doctrine de chose jugée ou encore de la règle de la préclusion, la Commission n'avait pas la compétence pour examiner la demande. S'il advenait que l'employé soulevait de nouvelles questions, celles-ci pourraient être réglées pertinemment par les procédures d'arbitrage de grief déjà en cours entre les parties. La Commission a donc rejeté la demande en vertu des paragraphes 140(7) et 140(8) de la ***Loi sur les relations du travail***.

Manitoba Hydro - et - International Brotherhood of Electrical Workers, section locale 2034 - et - Gordon Vogel
Cas n° 138/06/LRA
Le 9 mai 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Administration d'un contrat – Défaut de traitement d'un grief – Après avoir examiné la demande et les réponses déposées, la Commission a conclu que le syndicat avait enquêté sur les problèmes soulevés par l'employé et obtenu un avis juridique avant de décider de ne pas déposer de grief – L'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* n'exige pas qu'un syndicat dépose un grief ou demande un arbitrage pour chaque plainte – La Commission ne modifiera pas la décision du syndicat, car elle n'était ni arbitraire, ni discriminatoire, ni de mauvaise foi.

PRATIQUE ET PROCÉDURE – *Prima facie* – Après avoir examiné la demande et les réponses déposées, la Commission a conclu que le syndicat avait enquêté sur les problèmes soulevés par l'employé et obtenu un avis juridique avant de décider de ne pas déposer de grief – Le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi – Conformément au paragraphe 140(8) de la *Loi sur les relations du travail*, la Commission a rejeté la demande sans tenir d'audience, car elle l'a jugé non fondée.

L'employé soutenait que le syndicat avait omis de le représenter et de le soutenir de manière appropriée relativement à ses préoccupations à l'égard des conditions qui lui avaient été imposées à sa reprise du travail, ainsi que de son placement en congés de maladie. Le syndicat affirmait qu'il avait pleinement examiné la question et avait discuté des préoccupations de l'employé avec l'employeur. Le syndicat a conclu que l'employeur avait agi raisonnablement. Par ailleurs, le syndicat a obtenu un avis juridique d'un avocat selon lequel la question ne devait pas faire l'objet d'un grief.

Décision - La demande et les réponses montraient que le syndicat avait enquêté sur les questions soulevées par l'employé et demandé un avis juridique avant de rendre sa décision de ne pas déposer de grief. L'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* interdit aux agents négociateurs d'agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, mais il n'exige pas qu'un syndicat dépose un grief ou demande un arbitrage pour chaque plainte qui lui est présentée par les employés qu'il représente. Les syndicats ont le pouvoir discrétionnaire de décider s'il convient ou non de déposer un grief ou de le soumettre à un arbitrage. Dans la mesure où ce pouvoir est exercé sans contrevenir aux dispositions de l'article 20 de la *Loi*, la Commission ne modifiera pas la décision d'un syndicat. La Commission s'est dite convaincue que le syndicat

n'a pas agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la décision prise lorsqu'il a déterminé comment répondre aux préoccupations soulevées par le demandeur. Le fait que le demandeur n'ait pas été d'accord avec la démarche suivie par le syndicat ni avec l'avis juridique obtenu par ce dernier ne démontre pas l'existence d'une pratique déloyale de travail. Le paragraphe 140(8) de la *Loi* autorise la Commission à rejeter une demande à tout moment si elle la juge non fondée. Après avoir examiné la demande et les réponses s'y rapportant, la Commission s'est dite convaincue que la demande était « non fondée ». En conséquence, la demande a été rejetée.

Tolko Industries, Manitoba Solid Wood Division - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section 1-324 - et - Tom Burke-Gaffney, Jory Trucking Ltd., et Conrad Hrappstead, Hrappstead Trucking Ltd.
Cas n° 459/05/LRA
Le 16 mai 2006

UNITÉ DE NÉGOCIATION – EMPLOYÉ – EXCLUSIONS – Propriétaire-exploitant – La Commission a conclu que les propriétaires-exploitants de camions qui œuvraient par l'entremise d'une corporation n'étaient pas exclus d'une unité de négociation – Chaque personne et sa corporation étaient considérées comme un employé et avaient droit d'être engagés dans la négociation collective.

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – Éléments non négociables – Avant le processus de négociation collective, l'employeur a indiqué qu'il ne négocierait pas les taux de transport par camion – Le syndicat a fait savoir que la position de l'employeur était claire et qu'elle ne changerait probablement pas, et a demandé l'aide de la Commission avant que toute séance de négociation ait lieu – La Commission a jugé qu'il était prématuré d'intervenir alors que la négociation collective n'avait même pas commencé, car la position de l'employeur pouvait évoluer pendant la négociation collective grâce aux efforts de persuasion, aux appels au bon sens et, en dernier recours, à la menace de pressions économiques du syndicat.

Le syndicat était l'agent négociateur accrédité de tous les propriétaires-exploitants de camions qui livraient des grumes à l'usine de conversion du bois de l'employeur et dont la principale source de revenu découlait de l'employeur. Après que le certificat d'accréditation eût été accordé, les parties ont mis en doute le statut des deux propriétaires-exploitants qui œuvraient selon une structure de corporation. Les parties ont demandé conjointement à la Commission d'établir si les deux corporations de camionnage étaient des employés aux fins du certificat d'accréditation et s'ils étaient membres du syndicat. Les parties ont également demandé à la Commission de déterminer si les « tarifs de camionnage » étaient une « condition d'emploi » que l'employeur était tenu de négocier dans le cadre de la négociation collective.

Décision - La Commission soutient depuis longtemps que l'usage d'un nom commercial ou le fait de réaliser ses activités par l'entremise d'une corporation ne mène pas systématiquement à l'exclusion d'une unité de négociation. On ne peut pas empêcher une personne agissant à titre d'entreprise d'être considérée comme un « employé », selon la définition donnée à ce terme dans la législation, pour la simple raison qu'elle a choisi de structurer ces affaires sous la forme d'une corporation. Le fait que la personne et la corporation soient de fait interchangeables n'élargit pas l'unité au point d'inclure la personne et la corporation comme des entités distinctes ayant chacune le statut d'employé. En conséquence, chaque personne et sa corporation étaient à toutes fins considérées comme un employé. Les personnes formant ces corporations étaient des employés et avaient droit à être engagés dans la négociation collective.

En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de négocier les « tarifs de camionnage », la Commission a remarqué que le certificat en question faisait expressément mention des « propriétaires-exploitants de camions ». Les questions se rattachant à la propriété d'un camion peuvent être abordées au cours de la négociation collective. Cependant, le syndicat était d'avis qu'une infraction à la loi allait être commise et demandait l'aide de la Commission avant que toute séance de négociation ait lieu. La Commission n'a pas voulu rendre le jugement déclaratoire demandé par le syndicat avant la tenue d'une négociation collective par le dépôt d'une demande de décision de la Commission. Bien que le syndicat ait indiqué que la position de l'employeur était claire et ne changerait probablement pas, le syndicat pouvait par des efforts de persuasion, des appels au bon sens et, en dernier recours, la menace de pressions économiques persuader l'employeur de modifier sa position au cours de la négociation collective. En conséquence, la Commission a jugé qu'il était prématuré d'intervenir alors que la négociation collective n'avait même pas commencé.

B & M Land Company JV - et - International Brotherhood of Electrical Workers, section locale 2085
Cas n° 351/06/LRA
Le 9 juin 2006

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION – Apprentis – La possibilité que les apprentis employés à la date de dépôt de la demande d'accréditation ne soient pas des « apprentis enregistrés » au sens de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle* n'enlevait rien en soi à l'habileté de l'unité de négociation à négocier – Ordonnance importante.

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION – L'unité de négociation accréditée comprenait entre autres groupes professionnels des électriciens-soudeurs – L'employeur n'employait aucun électricien-soudeur à la date du dépôt de la demande d'accréditation – La possibilité qu'il n'y ait aucun employé dans un ou plusieurs des groupes professionnels couverts par le certificat d'accréditation n'enlevait rien à l'habileté de l'unité de négociation à négocier – Ordonnance importante.

DEMANDE D'ACCRÉDITATION – RÉVISION – UNITÉ DE NÉGOCIATION – Le fait qu'un employeur emploie ou non un employé de quelque catégorie que ce soit dans une unité de négociation après la délivrance d'un certificat par la Commission n'a pas d'effet sur la validité du certificat – Le certificat demeure valide dans le cas où l'employeur emploie du personnel couvert par l'unité de négociation – Ordonnance importante.

La Commission a accrédité le syndicat comme l'agent négociateur choisi adéquatement pour une unité de négociation décrite comme suit : « *L'ensemble des compagnons électriciens, des électriciens-soudeurs et des apprentis inscrits employés par B & M Land Company JV qui réalisent tous les travaux électriques liés à l'installation, au service et à l'entretien de tout l'équipement électrique dans la province du Manitoba, à l'exception de ceux exclus par la* Loi. » L'employeur a déposé une demande de révision et réexamen du certificat délivré.

Décision - La Commission a établi à sa satisfaction que l'unité de négociation était habilitée pour la négociation collective du fait qu'il s'agissait d'une unité à laquelle la Commission avait de manière régulière accordé l'accréditation en réponse aux demandes d'accréditation présentée par le syndicat. La possibilité qu'il n'y ait aucun employé dans un ou plusieurs des groupes professionnels couverts par le certificat d'accréditation n'enlevait rien à l'habileté de l'unité de négociation à négocier. Le fait que l'employeur n'employait aucun électricien-soudeur à la date du dépôt de la demande d'accréditation n'a pas eu d'effet sur l'acceptation par l'employeur de l'unité de négociation décrite par le syndicat dans sa demande. Le fait que les apprentis employés par l'employeur à la date de la demande d'accréditation étaient ou non des « apprentis inscrits » au sens de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle* n'enlevait rien en soi à l'habileté de l'unité de négociation à négocier. Le syndicat a accepté le fait que les apprentis n'auraient pas dû être pris en compte, dans la détermination par la Commission du soutien des employés, comme des membres de l'unité de négociation à la date de dépôt de la demande d'accréditation, car ils n'étaient pas des « apprentis inscrits ». La liste nominale devrait seulement avoir indiqué que l'employeur employait quatre compagnons électriciens à cette époque. À la date de dépôt de la demande d'accréditation, 65 % ou plus des quatre compagnons électriciens désiraient que le demandeur les représente à titre d'agent négociateur, ce qui signifie que l'exigence stipulée au paragraphe 40(1)1 de la *Loi* était satisfaite, quelque qu'ait été le statut des apprentis à ce moment. Le fait qu'un employeur emploie ou non un employé de quelque catégorie que ce soit dans une unité de négociation après la délivrance d'un certificat par la Commission n'a pas d'effet sur la validité de ce dernier, qui demeure valide lorsque l'employeur emploie du personnel couvert par l'unité de négociation. La Commission a rejeté la demande de révision et de réexamen et a confirmé la validité du certificat.

Melet Plastics Inc. - et - Clifton James Starr
Cas n° 194/06/LRA
Le 1er août 2006

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Retard – L'employeur a rejeté la demande de réembauchage présentée par l'employé deux mois après que ce dernier eût démissionné volontairement. La Commission a conclu que la demande de l'employé visant à ce

qu'elle rende une ordonnance enjoignant à l'employeur de le réembaucher était sans fondement du fait que sept semaines s'étaient écoulées entre la démission de l'employé et sa demande de réembauchage – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Discrimination – *Prima facie* – L'employeur a rejeté la demande de réembauchage présentée par l'employé deux mois après que ce dernier eût démissionné volontairement – L'employé a plus tard déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba et une demande relative à une pratique déloyale de travail fondée sur une plainte relevant des droits de la personne – L'employé n'est pas parvenu à établir de preuve *prima facie* que l'employeur avait enfreint l'article 7 de la *Loi* en refusant d'embaucher l'employé deux semaines avant le dépôt de la plainte devant la Commission des droits de la personne – Ordonnance importante.

Deux mois avoir quitté son emploi chez l'employeur, l'employé a demandé à être réembauché. L'employeur a rejeté cette demande. Quatre jours plus tard, l'employé a informé par lettre l'employeur de son intention de déposer devant la Commission des droits de la personne du Manitoba une plainte fondée sur assertion qu'il avait été victime de discrimination au sens de l'article 14 du *Code des droits de la personne*. L'employé a également informé l'employeur de son intention de déposer une plainte devant la Commission du travail du Manitoba en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail*. Douze jours plus tard, le demandeur a déposé devant la Commission des droits de la personne une plainte selon laquelle l'employeur avait enfreint l'article 14 du *Code* en faisant preuve de discrimination à son égard pour des raisons fondées sur l'ascendance, sans cause raisonnable, alors qu'il était encore employé et après qu'il eût déposé une plainte interne de discrimination auprès de l'employeur et que l'employeur eût omis d'adopter des mesures raisonnables pour mettre fin aux actes discriminatoires. Le même jour, il a présenté une requête sollicitant différentes réparations pour une pratique déloyale de travail en contravention des alinéas 7d), e), f), g) et h) de la *Loi sur les relations du travail*, dans laquelle il alléguait que l'employeur avait refusé de le réembaucher en raison de la plainte déposée auprès de la Commission des droits de la personne.

Décision - La Commission du travail s'est dite convaincue que l'employé avait démissionné volontairement. La demande de l'employé visant à ce que la Commission du travail enjoigne par une ordonnance à l'employeur de le réembaucher n'était pas fondée compte tenu du délai de sept semaines qui s'est écoulé entre le départ de l'employé de son emploi et sa demande de réembauchage. Selon la Commission, l'employé n'était pas parvenu à établir de preuve *prima facie* que l'employeur avait enfreint l'article 7 de la *Loi* en refusant d'embaucher l'employé deux semaines avant le dépôt par ce dernier d'une plainte devant la Commission des droits de la personne. En conséquence, la Commission du travail a rejeté la demande sans tenir d'audience conformément au paragraphe 140(8) de la *Loi*.

Peerless Garments - et - UNITE HERE, Manitoba Joint Council, section locale 459 - et - employés « licenciés » de Peerless Garments, N. Ocompo, R. Felipe, E. Del Rosario, M. Oro, M. Espiritu
Cas n° 95/05/LRA
Le 27 septembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Défaut de traitement d'un grief – Les opérateurs de machine à coudre licenciés en fonction de leur ancienneté au sein du département estimaient que les mises à pied auraient dû s'effectuer à l'échelle de l'usine ou de l'unité de négociation – Le syndicat a étudié les dispositions de la convention collective, selon lesquelles les mises à pied devaient se produire au niveau du département, et a exercé un jugement objectif et rationnel concernant la probabilité de succès à l'arbitrage – Les employés n'ont pas établi que le syndicat avait agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Les employés, des opérateurs de machine à coudre, avaient reçu un avis de licenciement à la suite de la décision de l'employeur de fermer le département du cuir de façon définitive en raison d'un manque de travail. Aucun employé ayant moins d'ancienneté que les employés ayant présenté la demande n'avait conservé son travail dans le département du cuir. Les demandeurs estimaient que la réalisation des mises à pied selon l'ancienneté à l'échelle du département était injuste et que ces mises à pied devaient se faire au niveau de l'usine ou de l'unité de négociation du fait que l'employeur exploitait une seule activité. L'article 12.01 de la convention collective indiquait que, « en toute occasion où des mises à pied seront nécessaires, elles doivent être effectuées en se fondant sur l'ancienneté à l'échelle du département ou de la section ». Le représentant

syndical a informé les employés que, à son avis, les mises à pied avaient été réalisées en conformité avec les dispositions de la convention collective, car elles s'étaient faites à l'échelon du département et que, de plus, aucune supplantation entre les départements ou au sein de ces derniers n'était autorisée par la convention collective. Le représentant a obtenu un avis juridique selon lequel les mises à pied avaient été effectuées conformément à la convention collective et aucun motif raisonnable ne justifiait le dépôt d'un grief. Les employés ont déposé des demandes en vertu de l'alinéa 20b) de la *Loi sur les relations du travail* en alléguant que le syndicat avait agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi.

Décision – Le fait que les employés étaient en désaccord avec la décision du syndicat de ne pas porter le grief en arbitrage ou avec l'interprétation faite par le syndicat de la convention collective et de l'avis juridique reçu ne justifie pas l'existence d'une infraction à l'alinéa 20b). Pour décider s'il devait déposer ou non un grief au nom des employés, il était logique que le syndicat étudie les dispositions applicables de la convention collective et l'effet sur les autres employés de l'unité de négociation prise dans son ensemble de la présentation d'une interprétation contraire à l'opinion du syndicat concernant le sens réel de la disposition applicable de la convention collective. Si l'on se fonde sur les faits sous-jacents, la décision du syndicat selon laquelle il n'existait pas de motif de déposer un grief était raisonnable, et la Commission n'a pas pour mandat d'assumer le rôle d'arbitre de substitution et de décider si les employés auraient eu gain de cause à l'arbitrage. Le syndicat s'est penché sur la validité des mises à pied dans le contexte de la convention collective et s'est renseigné sur l'ancienneté des employés licenciés dans le département du cuir. La décision du syndicat ne reposait pas sur des facteurs ou des principes non pertinents et le représentant syndical n'a pas affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». Le syndicat n'a pas agi de manière hostile, malveillante ou malhonnête, ni avec la volonté de tromper les employés ou de refuser de traiter un grief à des fins malhonnêtes. Le syndicat a examiné le bien-fondé des préoccupations des employés concernant les mises à pied; il a tenu compte des facteurs pertinents, y compris les dispositions de la convention collective et l'avis juridique obtenu; il a rendu un jugement objectif et rationnel concernant la probabilité d'un succès à l'arbitrage. La Commission a conclu que les employés n'avaient pas établi selon la prépondérance des probabilités que le syndicat avait agi de manière arbitraire ou de mauvaise foi. La demande a donc été rejetée.

Hôpital général de Saint-Boniface - et - Infirmières de Saint-Boniface, section locale 5 du Manitoba Nurses' Union
Cas n° 536/06/LRA
Le 23 octobre 2006

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – ARBITRAGE – Renvoi – Le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail dans laquelle il soutenait que l'employeur avait porté atteinte au droit et à la capacité du syndicat à représenter les membres de l'unité de négociation en raison de l'intention de l'employeur de faire de la maîtrise du français une exigence professionnelle pour un grand nombre de postes en soins infirmiers – La Commission a refusé d'entendre la demande, car les questions qui y étaient soulevées pouvaient être traitées dans le cadre d'une procédure de règlement de grief et d'arbitrage – La demande a été rejetée et la question renvoyée à une procédure d'arbitrage conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

Le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail dans laquelle il soutenait que l'employeur avait porté atteinte au droit et à la capacité du syndicat à représenter les membres de l'unité de négociation en raison de l'intention de l'employeur de faire de la maîtrise du français une exigence professionnelle pour un grand nombre de postes en soins infirmiers. L'employeur a reconnu qu'il avait eu l'intention d'imposer des exigences en matière de bilinguisme pour un nombre limité de postes en soins infirmiers, tout en affirmant que, à titre d'employeur, il avait le droit d'établir des exigences professionnelles raisonnables pour n'importe quel poste de cette catégorie, et que le syndicat avait le droit de contester toute exigence retenue par l'employeur en passant par la procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue dans la convention collective.

Décision - La Commission a conclu que les préoccupations soulevées dans la demande en ce qui concerne les préjudices que pourraient subir les membres du syndicat si l'employeur établissait une exigence en matière de bilinguisme pour un poste quel qu'il soit pouvaient être traitées par la procédure de règlement de grief et d'arbitrage prévue par la convention collective existant entre les parties. La Commission n'a pas pour rôle de servir de commission d'arbitrage de substitution relativement à une question pouvant être tranchée

convenablement en vertu des dispositions d'une convention collective relatives au règlement définitif des différends entre les parties. La Commission a refusé d'entendre la demande et a renvoyé la question pour qu'elle soit réglée en vertu des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective entre les parties, conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail*.

Centre des sciences de la santé, Département de santé psychiatrique (Office régional de la santé de Winnipeg) - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1550 - et - Sheldon Peters
Cas n° 606/06/LRA
Le 1er novembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage – L'employé affirmait que le syndicat avait appliqué une pratique déloyale de travail en ne suivant pas la voie prévue pour les griefs – Le syndicat a pris la décision raisonnable de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage, en se fondant sur un avis juridique – L'employé a eu l'occasion d'exposer ses arguments devant un comité d'examen préalable des griefs et devant le comité exécutif du syndicat – Le désaccord de l'employé avec un avis juridique reçu ne démontre pas l'existence d'une infraction à l'alinéa 20b) – L'employé n'est pas parvenu à établir de preuve *prima facie* – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

L'employeur a mis fin à la nomination pour une durée déterminée de l'employé au poste d'assistant d'unité au sein du programme de santé mentale. Comme suite à cette cessation d'emploi, le syndicat a déposé un grief au nom de l'employé. Le syndicat a demandé et obtenu un avis juridique qui recommandait le règlement du grief. L'employeur et le syndicat se sont rencontrés pour discuter d'un règlement éventuel de la question. Le syndicat a informé l'employé des nouvelles conditions de règlement et du contenu d'un avis juridique reçu d'un avocat qui recommandait le règlement du grief selon les modalités proposées par l'employeur. L'employé n'a pas donné son accord au règlement. Il a comparu devant le comité d'examen préalable des griefs et le comité exécutif du syndicat afin d'exposer ses arguments en faveur du renvoi en arbitrage. Le comité d'examen préalable et le comité exécutif ont décidé de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage. L'employé a été informé que l'on demanderait à l'employeur d'indemniser la perte de salaire tel que cela avait été offert à l'employé dans la proposition de règlement et que le syndicat retirerait alors le grief. L'employeur a versé la somme prévue dans le règlement à l'employé, qui a accepté ce paiement. L'employé a présenté une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l'article 20b) de la *Loi sur les relations du travail*, alléguant que le syndicat avait omis de le représenter convenablement.

Décision – Le fait que l'employé soit en désaccord avec la décision du syndicat de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage ou avec un avis juridique reçu ne justifie pas l'existence d'une infraction à l'alinéa 20b). Fondée sur l'avis juridique reçu, la décision du syndicat selon laquelle il n'y avait pas de motif légitime de recourir à l'arbitrage était raisonnable, et la Commission n'a pas pour rôle de servir de commission d'arbitrage de substitution et de décider si l'employé aurait eu gain de cause à l'arbitrage. La demande ne mentionnait pas d'actes ou d'omissions qui, s'ils étaient corroborés, établiraient que le syndicat avait pris sa décision en se fondant sur des facteurs non pertinents ou que le syndicat avait par l'entremise de son représentant national affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». La demande ne contenait pas d'allégations selon lesquelles le syndicat aurait agi de manière hostile, malveillante ou malhonnête, ou avec la volonté de tromper l'employé ou de refuser de traiter un grief à des fins malhonnêtes. Le syndicat a examiné le bien-fondé des préoccupations de l'employé dans les circonstances factuelles existantes; il a tenu compte des facteurs pertinents, y compris les dispositions de la convention collective et l'avis juridique reçu; il a exercé un jugement objectif et rationnel concernant la probabilité d'un succès à l'arbitrage. Le syndicat a donné à l'employé l'occasion de faire valoir ses arguments devant le comité d'examen préalable des griefs et le comité exécutif du syndicat. La Commission a conclu que l'employé n'était pas parvenu à établir de preuve *prima facie* et a donc rejeté la demande.

Empire Iron Works Co. Ltd. - et - Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, L. 728 - et - Myles Anderson et Chris McLean
Cas n° 407/06/LRA et 408/06/LRA
Le 7 novembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Défaut de traitement d'un grief – Bureau de placement syndical – Les demandeurs affirment que le syndicat a affecté deux autres de ses membres au travail

alors que les demandeurs étaient sur la liste de rappel – Aucun droit de rappel n'est prévu dans la convention collective, et la politique d'affectation du syndicat ne fait pas partie de la convention collective – Le syndicat n'avait aucun motif pour déposer un grief, car aucun droit découlant de la convention collective n'avait été enfreint – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Les employés, qui étaient des compagnons monteurs d'éléments en fer profilé, ont été licenciés. La convention collective ne prévoyait aucun droit de rappel. Pour l'affectation de ses membres aux divers lieux de travail de l'employeur, le syndicat a appliqué une « politique d'affectation » ne faisant pas partie de la convention collective. Une semaine après le licenciement des employés, l'employeur a émis un ordre de travail. Les demandeurs n'ont pas été choisis dans la liste de rappel. Ils ont fait connaître leur mécontentement au syndicat du fait qu'ils n'avaient pas été retenus pour le travail. Celui-ci les a informés qu'il n'existait aucun motif justifiant le dépôt d'un grief, car l'employeur avait le droit de choisir les employés qu'il désirait et la convention collective ne reconnaissait aucun droit de rappel. Les demandeurs ont déposé des demandes en vue d'obtenir diverses réparations pour, selon leurs allégations, une pratique déloyale de travail contrevenant à l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* (la *Loi*). Cette pratique déloyale découlerait du fait que le syndicat avait affecté deux autres de ses membres au travail de l'employeur à Minnedosa alors que les demandeurs étaient sur une liste de rappel pour cet employeur.

Décision - La procédure suivie par le syndicat, en ce qui concerne l'affectation des membres du syndicat au travail à Minnedosa, a été administrée de bonne foi et conformément aux pratiques passées. Il n'existe aucune preuve que le syndicat ou toute autre personne qui le représentait ait agi de mauvaise foi. La demande ne comportait aucune allégation selon laquelle le syndicat avait agi motivé par l'hostilité, la malveillance ou la malhonnêteté, ou qu'il avait tenté de tromper les employés ou avait refusé de les représenter dans un dessein malhonnête. Étant donné que la convention collective ne renfermait aucune disposition liée à des droits de rappel pour ses membres et que la politique d'affectation ne faisait pas partie de la convention collective, aucun des droits des employés prévus dans la convention collective n'avait été enfreint par l'employeur dans les circonstances factuelles de l'affaire. L'intimé n'avait aucun motif pour déposer un grief invoquant une violation de la convention collective. Le fait que les employés croyaient avoir un droit de rappel précis et que le syndicat n'ait pas exercé ce droit particulier ne constituait pas un manquement à l'alinéa 20b). Ni la preuve présentée ni la demande, telle que nous l'avons lue, ne mentionnent un acte ou une omission qui, s'ils étaient prouvés, établiraient que l'intimé a agi de manière « arbitraire » ou « discriminatoire » au sens de l'alinéa 20b). La Commission a conclu que les employés n'étaient pas parvenus à établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la représentation de tout droit des employés découlant de la convention collective, et elle a rejeté la demande.

Office régional de la santé d'Assiniboine - et - Manitoba Government and General Employees' Union et Manitoba Nurses' Union
Cas n° 474/06/LRA
Le 22 novembre 2006

PRATIQUE ET PROCÉDURE – OBLIGATION DU SUCCESSEUR – Fusion – Réunion – Chose jugée – En raison de la fusion de deux offices de la santé, la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile relevait de deux unités de négociation différentes – L'employeur a demandé à la Commission de décider dans quelle unité de négociation cette catégorie devait être classée – Le MGEU a soulevé une objection préliminaire en vertu de la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion – Il soutenait que même s'il existait des éléments liés à la doctrine de chose jugée et à la règle de la préclusion, la Commission conservait un pouvoir discrétionnaire relativement au principe à appliquer – Dans la demande actuelle, les éléments n'avaient pas été satisfaits compte tenu de la création d'un nouvel employeur et des modifications à la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile – L'affaire fera l'objet d'une audience – Ordonnance importante.

Les offices régionaux de la santé du Sud-Ouest et de Marquette ont fusionné pour former l'Office régional de la santé d'Assiniboine. Avant la création de cet office, le Manitoba Nurses' Union (MNU) était l'agent négociateur accrédité pour tout le personnel infirmier exerçant cette profession employé par les deux offices régionaux de la santé, alors que le Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) était l'agent négociateur accrédité pour tout le personnel employé par ces offices dans les catégories paramédicales techniques et professionnelles. À la suite de la création de l'Office régional de la santé d'Assiniboine, les coordonnateurs des soins à domicile de l'ancien office de Marquette ont continué de faire partie de l'unité de négociation du MGEU tandis que ceux de l'ancien office du Sud-Ouest sont demeurés dans l'unité du MNU.

L'Office régional de la santé d'Assiniboine a rencontré des difficultés opérationnelles importantes du fait que des employés relevant de la même catégorie et occupant les mêmes fonctions en vertu de deux unités de négociation différentes étaient assujettis à des conditions d'emploi différentes. L'Office a présenté une demande auprès de la Commission pour que cette dernière agisse de sa propre initiative conformément au paragraphe 56(2) de la *Loi* et décide à quelle unité de négociation la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile devrait être affectée. Le MGEU a soulevé une motion préliminaire selon laquelle la question litigieuse avait déjà été tranchée par la Commission. En mai 2002, la Commission avait conclu dans le cas n° 675/01/LRA que la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile de l'Office régional de la santé de Marquette devait continuer de faire partie de l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle. En conséquence, la question ne pouvait pas faire l'objet d'un nouveau litige en vertu des doctrines de la chose jugée et de la préclusion.

Décision - Même lorsque l'on constate l'existence des trois éléments nécessaires pour appliquer les doctrines de la chose jugée et de la préclusion, la Commission conserve le pouvoir discrétionnaire concernant la pertinence de l'application de ces doctrines. Ce pouvoir découle du droit qui est conféré à la Commission par l'article 143(3) de la *Loi* de réviser, réexaminer ou modifier toute décision antérieure. Toutefois, la Commission n'a pas été convaincue que les trois éléments requis pour appliquer la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion avaient été remplis dans les circonstances de l'affaire. Tout d'abord, les parties à l'instance étaient différentes. Deuxièmement, les titres de compétence exigés des coordonnateurs des soins à domicile par l'Office régional de la santé d'Assiniboine avaient changé depuis la décision de 2002. Compte tenu de l'existence d'un nouvel employeur et des changements apportés à la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile, la Commission a conclu qu'elle devait exercer son pouvoir discrétionnaire dans cette cause et entendre l'affaire au fond, en particulier du fait que les parties ne contestait pas que la réunion - au sens donné à ce terme à l'alinéa 56(2)c) - des coordonnateurs des soins à domicile s'était produite. La Commission a rejeté la motion préliminaire visant l'application de la doctrine de la chose jugée ou de la préclusion à l'affaire. Cette dernière sera entendue dans le cadre d'une audience afin que soit déterminée l'unité de négociation dont relèvera la catégorie des coordonnateurs des soins à domicile.

MTS Media Inc. comme entité du groupe de sociétés MTS - et - Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 7
Cas n° 742/06/LRA et 743/06/LRA
Le 23 novembre 2006

COMPÉTENCE – Arbitrage – Télécommunications – L'employeur conteste la compétence de la Commission de nommer un arbitre dans le cadre de renvois en arbitrage accéléré – Même si l'employeur avait des liens avec d'autres sociétés relevant de la compétence fédérale, plusieurs dispositions de la convention collective conclue entre l'employeur et le syndicat confirmaient, à première vue, que les parties avaient convenu que les activités de l'employeur étaient de compétence provinciale – Les demandes visant les deux renvois en arbitrage accéléré se limitaient spécifiquement à la convention collective entre les parties et étaient de la compétence de la Commission.

La Commission a nommé un arbitre, conformément au paragraphe 130(5) de la *Loi sur les relations du travail*, relativement aux demandes de renvois en arbitrage accéléré déposés par le syndicat. L'employeur a demandé à ce que la Commission présente les raisons motivant ces renvois.

Décision - Pour prendre sa décision de nommer un arbitre, la Commission a tenu compte de divers facteurs. Même si l'employeur pouvait avoir des liens avec d'autres sociétés relevant de la compétence fédérale, une convention collective était en vigueur entre l'employeur et le syndicat. Plusieurs dispositions de cette convention confirmaient à première vue que les parties avaient convenu que les activités de l'employeur relevaient de la compétence provinciale et donc de la Commission. Certaines des dispositions mentionnaient la loi provinciale. La convention collective stipulait par ailleurs que la Commission du travail du Manitoba était habilitée à nommer un président de conseil d'arbitrage lorsque les deux personnes nommées à un tel conseil ne parvenaient pas à se mettre d'accord sur la présidence. De plus, des ajouts au tableau des taux salariaux pouvaient être effectués par l'employeur, mais les parties avaient convenu que le syndicat avait droit à faire une demande de révision de la décision de la société auprès de la Commission du travail du Manitoba. Cette dernière s'est dite convaincue que les demandes visant les deux renvois en arbitrage accéléré se limitaient spécifiquement à l'employeur et à la convention collective et étaient de sa compétence.

4147880 Canada Ltd., faisant affaire sous la raison sociale Clarion Hotel & Suites - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 - et - J. Lopez, L. Ocampo, L. Panganiban, A. Cruz, R. Paragas et L. Paragas
Cas n° 444/05/LRA
Le 30 novembre 2006

DEMANDE D'ACCRÉDITATION – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Pétition – Interférence de l'employeur – Le syndicat soutenait qu'une superviseure dont le nom ne figurait pas sur la liste des votants et qui n'était pas admissible à l'adhésion au syndicat avait fait circuler une pétition antisyndicale – La Commission a conclu que cette personne n'était pas une gestionnaire ou une superviseure et qu'elle faisait partie de la liste des votants sous un nouveau nom de famille – La Commission a conclu c'était des employés et non l'employeur qui étaient à l'origine de la pétition.

DEMANDE D'ACCRÉDITATION – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Auditoire contraint – Liberté d'expression – La préposée aux réservations a rappelé aux employés de voter et d'apporter une pièce d'identité – La Commission a conclu que les commentaires de la préposée ne constituaient pas des questions interdites au sens du paragraphe 25(1) de la *Loi sur les relations du travail* et que ses commentaires relevaient de la liberté de parole protégée décrite au paragraphe 32(1) – Lors d'une deuxième réunion qui, selon les allégations, aurait eu un auditoire contraint, le directeur général s'est contenté d'énoncer des faits, ce qui ne constitue pas une pratique déloyale de travail.

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – EMPLOYÉE – Définition – Interférence – La perception du personnel selon laquelle la gouvernante était leur superviseure ne suffit pas pour que cette personne soit considérée comme l'employeur ou une personne agissant au nom de ce dernier, car elle avait seulement des pouvoirs de supervision secondaires – Par ailleurs, la Commission a conclu que la personne qui, selon le syndicat, occupait les fonctions de chef du service de la réception était en fait préposée aux réservations – Dans son examen d'une pratique déloyale de travail, la Commission a estimé que ces deux personnes étaient en vertu de la *Loi sur les relations du travail* des « employés » et non des cadres.

PREUVE – Témoin – Crédibilité – Lorsque la preuve du syndicat divergeait de celle de l'employeur, la Commission a privilégié les déclarations des témoins de l'employeur, qui étaient davantage compatibles avec la prépondérance des probabilités – Les déclarations des témoins du syndicat ont souvent varié entre l'interrogatoire principal et le contre-interrogatoire – Des personnes désignées dans la demande n'ont pas témoigné.

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Licenciement – Activités syndicales – L'employeur s'est acquitté de l'obligation de démontrer que les licenciements n'étaient pas entachés de volonté antisyndicale – Trois gouvernantes ont été mises à pied en raison de problèmes concernant la qualité et la rapidité de leur travail – Un chasseur et une gouvernante ont été licenciés du fait de leur participation à des disputes et de vives altercations avec des collègues de travail – Les demandes ont été rejetées.

Le syndicat soutenait que l'employeur avait entrepris une campagne pour faire obstacle à une campagne de recrutement syndical et qu'il avait continué d'exercer des pratiques déloyales de travail après le dépôt de la demande d'accréditation du syndicat et le scrutin de représentation. Plus précisément, le syndicat affirmait que la gouvernante chargée de tâches de supervision avait eu plusieurs conversations avec d'autres employés dans l'intention de les décourager d'adhérer au syndicat ou pour les menacer en indiquant qu'ils pouvaient perdre leur emploi s'ils en faisaient partie. Toujours selon le syndicat, la « chef du service de la réception » aurait organisé un jour avant le scrutin de représentation une réunion au cours de laquelle elle aurait dit au personnel qu'il perdrait des avantages sociaux s'il adhérait au syndicat. Le directeur général aurait tenu plusieurs réunions devant un auditoire contraint, où il aurait parlé de certains hôtels et des salaires qu'ils pratiquaient. Le syndicat alléguait qu'une superviseure dont le nom ne figurait pas sur la liste des votants et qui n'était pas admissible à l'adhésion au syndicat avait fait circuler une pétition antisyndicale. Il soutenait également que plusieurs employés avaient été licenciés en raison de leur participation au syndicat.

Décision - La preuve du syndicat et celle de l'employeur relatives aux allégations divergeaient sous plusieurs aspects importants. Dans tous les cas, la Commission a privilégié les déclarations des témoins de l'employeur

à celles des témoins du syndicat. Lès témoins de l'employeur étaient des témoins crédibles dont les déclarations étaient compatibles avec la prépondérance des probabilités. Dans certains cas, les témoignages des témoins du syndicat concernant les déclarations qui auraient été faites par les « superviseurs » ont varié entre l'interrogatoire principal et le contre-interrogatoire. Une personne désignée dans la demande qui aurait eu une conversation avec la « superviseure gouvernante » n'a pas témoigné à l'audience. Par ailleurs, le représentant syndical qui a signé et a fait sous serment les allégations présentées dans la demande n'a pas témoigné.

Le syndicat soutenait que le directeur général et ses cadres supérieurs avaient conspiré et ordonné à la « superviseure gouvernante » et à d'autres personnes de faire obstacle à la campagne de recrutement syndical par une série de discussions, de menaces, de pétitions et de licenciements. La Commission n'a pas trouvé la moindre preuve qu'un membre ou un autre de l'équipe de direction ait discuté du syndicat ou de toute question connexe avec des employés quels qu'ils soient.

La Commission s'est dite convaincue que la gouvernante ne possédait que des pouvoirs secondaires en matière de supervision. La simple perception de certains employés selon laquelle elle était superviseure ne suffisait pas pour que cette personne soit considérée comme l'employeur ou une personne agissant au nom de l'employeur. Compte tenu de la nature de ses fonctions, pouvoirs et responsabilités, la Commission a conclu que cette personne était une « employée » selon la définition donnée dans la ***Loi sur les relations du travail***. Il ne convenait pas de considérer qu'elle faisait partie de la direction pour l'examen de la pratique déloyale de travail. Quoi qu'il en soit, la Commission a conclu que cette personne n'avait pas fait tous les commentaires qui lui avaient été attribués. Selon la prépondérance des probabilités, ses remarques s'étaient limitées à des questions relativement inoffensives visant à savoir si le syndicat avait pris contact avec certains employés, questions qui n'avaient pas pour intention d'influer sur la décision des employés. Son comportement n'équivalait pas à un interrogatoire qui aurait visé à établir si les employés étaient membres du syndicat ou avaient demandé à y adhérer, un genre de question qui est défini et interdit par le paragraphe 25(1) de la ***Loi***. Conformément au paragraphe 32(1) de la ***Loi***, la gouvernante avait le droit d'exprimer ses idées dans la mesure où elle n'avait pas recours à l'intimidation, à la contrainte, aux menaces ou à l'abus d'influence ou ne s'ingérait pas dans la formation ou le choix d'un syndicat. Elle était une employée dont les commentaires relevaient de la liberté de parole protégée prévue au paragraphe 32(1) et ne constituaient pas une pratique déloyale de travail.

La Commission a constaté que la personne désignée par le syndicat comme la « chef du service de la réception » était en fait préposée aux réservations et n'avait pas de responsabilités de gestion. La direction ne savait pas qu'elle avait parlé aux employés chargés des services ménagers tel que cela était allégué, et cette personne n'avait pas agi au nom de la direction. Pour ce qui a trait aux différences d'opinion relativement à ce qui avait été dit lors de la réunion, la Commission a privilégié la déclaration du témoin de l'employeur, selon lequel la commis avait indiqué que les employés devaient voter et apporter une pièce d'identité et n'avait pas mentionné de modifications négatives aux règles en vigueur en cas de victoire du syndicat. La Commission ne devrait pas faire obstacle aux discussions entre les employés dans la mesure où ces discussions sont conformes à la ***Loi*** et, en particulier, au paragraphe 32(1). La Commission s'est dite convaincue que, selon ses conclusions, les commentaires faits par la préposée relevaient de la liberté de parole prévue dans la législation et ne constituaient pas une pratique déloyale de travail.

En ce qui concerne les allégations selon lesquelles des réunions auraient été tenues devant un auditoire contraint par le directeur général, le témoin du syndicat a reconnu pendant le contre-interrogatoire que le directeur général n'avait mentionné le syndicat à aucun moment au cours de la réunion. Il s'était contenté d'énoncer des faits raisonnables relativement à l'hôtel, et n'avait pas tenté de menacer, d'intimider ou de contraindre les employés à l'égard du syndicat ou d'autres questions. Cette réunion ne constituait pas une pratique déloyale de travail.

L'allégation du syndicat selon laquelle une superviseure avait fait circuler une pétition antisyndicale était donc inexacte. La Commission a conclu que cette personne n'était ni une gestionnaire ni une superviseure et qu'elle était sur la liste des votants. Elle avait changé de nom de famille et son nouveau nom était inscrit sur la liste dressée pour le scrutin de représentation. Il y avait des preuves claires et non contredites montrant que l'employeur estimait n'avoir aucun lien avec la pétition. C'était uniquement des employés, et non l'employeur, qui étaient à l'origine de la pétition, et l'employeur n'avait pas encouragé son personnel à signer. Rien concernant la pétition ne constituerait une pratique déloyale de travail par l'employeur.

Le syndicat alléguait également que quatre gouvernantes et un chasseur-porteur avaient été licenciés dans des conditions contrevenant aux dispositions de la ***Loi***. L'employeur a démontré qu'il existait des préoccupations justifiées concernant la qualité et la rapidité du travail de trois des gouvernantes. Chacune de ces personnes a reconnu savoir que leur rendement préoccupait l'employeur. La Commission a accepté que le moment choisi pour ces licenciements était lié à une baisse de fréquentation à l'hôtel. Après que l'employeur se fut acquitté de l'obligation de démontrer que les licenciements n'étaient pas entachés de volonté antisyndicale, la Commission a conclu qu'il n'avait été l'auteur d'aucune pratique déloyale de travail relativement au licenciement des trois gouvernantes.

La Commission n'a pas considéré que l'employeur avait profité d'une altercation relativement secondaire pour licencier le chasseur. Le geste de ce dernier envers un collègue de travail (qu'il avait empoigné) était très grave et constituait une infraction à une règle claire de l'employeur interdisant un tel comportement. La Commission ne siège pas en qualité de comité d'arbitrage pour déterminer si la sanction appliquée par un employeur est excessive. Elle étudie si une pratique déloyale de travail a été appliquée. Dans le cas en l'espèce, la Commission s'est dite convaincue que le licenciement décidé se fondait sur des motifs tout à fait légitimes et n'était pas lié au rôle supposé de l'employé dans des efforts déployés pour mettre en place le syndicat.

De même, la Commission a jugé que l'employeur s'était acquitté de l'obligation de démontrer que le licenciement de la quatrième gouvernante n'était lié à aucun des motifs interdits énoncés dans la législation. Au lieu de cela, la Commission s'est dite convaincue que l'employeur avait licencié cette personne en raison de ses actes lors de la vive altercation qu'elle avait eue avec un collègue de travail. Cet incident était si grave qu'il avait été signalé par au moins un client de l'hôtel, que deux employés d'un autre service avaient tenté d'intervenir et qu'une autre employée était tellement troublée qu'elle s'était mise à pleurer. De plus, le directeur général avait auparavant averti l'employée qu'elle pourrait être licenciée si elle faisait de nouveau preuve d'un comportement perturbateur. La Commission a par ailleurs accepté le fait que le directeur général ne savait même pas que cette gouvernante participait aux efforts de recrutement syndical.

Après avoir examiné toutes les preuves et les arguments présentés par les parties, la Commission a rejeté la demande initiale et les demandes modifiées ultérieures du syndicat.

Daimler-Chrysler Canada - et - TCA, section locale 144 - et - Theodore M. Stefanik
Cas n° 629/06/LRA
Le 14 décembre 2006

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Portée de l'obligation – Les plaintes présentées par l'employé alléguant qu'il n'a pas bénéficié d'une représentation juridique adéquate de son avocat dépassaient la portée de l'article 20 de la *Loi* – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Délai indu – La demande présentée en octobre 2006 était fondée sur des événements qui s'étaient produits en 2004 et 2005 – La Commission a conclu que l'employé avait retardé indûment le dépôt de sa plainte – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – *Prima facie* – Le retrait de la demande relative à une pratique déloyale de travail était une condition d'une entente de règlement définitive et obligatoire en matière d'emploi – L'employé a déposé une deuxième demande 20 mois plus tard – Les allégations reposaient sur des événements qui s'étaient produits avant la conclusion de l'entente de règlement et le retrait de la première demande – La deuxième demande est jugée non fondée du fait que l'employé a cherché à soulever de nouveau une question qui avait déjà été tranchée – Ordonnance importante.

Le 14 janvier 2005, l'employé a déposé auprès de la Commission une demande (Cas n° 16/05/LRA) alléguant que, depuis la fin de février 2004, le syndicat avait omis de le représenter équitablement, en violation de l'article 20 de la *Loi*. Le 14 février 2005, l'employé, l'employeur et le syndicat ont conclu une entente de règlement en matière d'emploi. Une condition de cette entente prévoyait que l'employé retirerait une demande relative à une pratique déloyale de travail. En octobre 2006, l'employé a déposé une deuxième demande relative à une pratique déloyale de travail, soutenant que le syndicat avait omis de le représenter et insistant sur les erreurs ou les omissions alléguées du syndicat, qui aurait omis de conclure en bonne et due forme, au nom de l'employé, une entente liée aux diverses allégations avancées dans le cas n° 16/05/LRA. Le syndicat

affirmait que tous les éléments sur lesquels portait la plainte de l'employé avaient été réglés de manière complète et définitive par l'entente de règlement en matière d'emploi. L'employeur soutenait que la plainte devait être rejetée en raison du « délai indu » de l'employé relativement au dépôt de la demande, cette dernière reposant sur des événements qui s'étaient produits en 2004 et 2005. Il affirmait également que la demande constituait un abus de procédure, car elle reprenait les allégations faites dans le cas n° 16/05/LRA, qui a été retiré en 2005 lorsque l'employé a conclu une entente obligatoire avec le syndicat et l'employeur pour régler de manière définitive toutes les questions liées à son emploi avec l'employeur.

Décision – Les allégations de l'employé reposaient sur des événements qui s'étaient produits avant la conclusion de l'entente de règlement en matière d'emploi et le retrait de la première demande. Par ailleurs, pour ce qui est des nouveaux faits ou des nouvelles questions soulevées par l'employé, la Commission s'est dite convaincue que ces faits étaient eux aussi liés à des éléments datant d'avant la conclusion de la même entente. Les plaintes présentées par l'employé selon lesquelles il n'avait pas bénéficié de la part de son avocat d'une représentation juridique adéquate dépassaient la portée de l'article 20 de la *Loi*. La Commission a conclu que l'employé avait retardé indûment le dépôt de sa demande. Nonobstant la conclusion de délai indu, l'employé a conclu une entente définitive et obligatoire le 14 février 2005 pour toutes les questions liées à son emploi chez l'employeur et toute autre question découlant de la représentation que lui avait fournie le syndicat. En conséquence, du fait que l'employé a cherché à soulever de nouveau ces questions déjà tranchées, la demande n'était pas fondée au sens du paragraphe 140(8) de la *Loi*, et l'employé n'a pas pu établir de preuve *prima facie*. La demande a donc été rejetée.

St. Adolphe Personal Care Home - et - International Union of Operating Engineers, section locale 987 - et - Service Employees International Union, section locale 308; Service Employees International Union
Cas n° 635/06/LRA
Le 21 décembre 2006

PRATIQUE ET PROCÉDURE – Statut – Intervention – Le syndicat International Union of Operating Engineers a obtenu l'accréditation pour une unité auparavant représentée par la section locale 308 du Services Employees' International Union (SEIU) – La section locale du SEIU a fait savoir qu'elle ne s'opposait pas à la demande – Le SEIU « International » a présenté une demande pour obtenir le statut d'intervenant ou de partie intéressée, la révision et le réexamen de la délivrance du certificat à l'IUOE et le retrait des consentements déposés par la section locale du SEIU – La Commission a conclu que la section locale du SEIU avait, à titre d'agent négociateur accrédité précédent, le pouvoir juridique de faire savoir qu'elle ne s'opposait pas à la demande – Le SEIU International ne représentait pas les employés concernés à la date de la demande et n'avait aucun motif valable pour intervenir ou pour demander une révision et un réexamen – Ordonnance importante.

La section locale 308 du Service Employees' International Union (SEIU 308) était l'agent négociateur accrédité pour le certificat n° MLB-5539. L'International Union of Operating Engineers (IUOE) a déposé une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour les employés représentés par le SEIU 308 en vertu de ce certificat. Le SEIU 308 a fait savoir à la Commission qu'il ne s'opposait pas à la demande d'accréditation. La Commission, prenant acte du fait que le SEIU 308 ne s'opposait pas à la demande, a révoqué le certificat n° MLB-5539 et a accrédité l'IUOE comme l'agent négociateur choisi adéquatement. Le Service Employees' International Union (SEIU International) a présenté une demande de révision et réexamen concernant la délivrance du certificat de l'IUOE et a demandé le retrait des consentements déposés par le SEIU 308 à la demande d'accréditation de l'IUOE 987 ainsi que le statut d'intervenant ou de partie intéressée.

Décision - Le SEIU 308, à titre d'agent négociateur accrédité précédent en vertu de la *Loi*, a reçu un avis l'informant de la demande d'accréditation déposée par l'IUOE 987 conformément aux *Règles de procédure* et avait le pouvoir juridique de répondre à la demande d'accréditation et de faire savoir à la Commission qu'elle ne s'opposait pas à cette demande. La Commission avait le droit de se fonder sur la communication reçue du SEIU 308 et s'est de fait appuyée sur cette communication aux fins du paragraphe 40(2) de la *Loi*. De plus, le SEIU International ne représentait pas les employés concernés à la date du dépôt de la demande d'accréditation de l'IUOE 987 et n'avait pas droit à recevoir un avis concernant cette demande. En conséquence, la Commission a conclu que le SEIU International n'avait pas de motif valable pour intervenir dans cette affaire, et la demande de statut d'intervenant ou de partie intéressée présentée par ce syndicat a été rejetée. Par ailleurs, le SEIU International n'avait pas le statut nécessaire pour demander une révision et un réexamen.

Maple Leaf Fresh Foods - et - Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale n° 832
Cas n° 665/06/LRA
Le 27 décembre 2006

ARBITRAGE – UNITÉ DE NÉGOCIATION – Portée – Renvoi à l'arbitration – L'employeur a déposé une demande pour que la Commission confirme le fait que le personnel de la cafétéria ne relevait pas de l'unité de négociation – Les parties avaient renvoyé l'affaire à l'arbitrage et la date de l'audience avait été reportée – La Commission a refusé d'entendre la demande du fait que les éléments de fond de la demande pouvaient être déterminés pertinemment en vertu des dispositions en matière d'arbitrage – L'affaire a été renvoyée à l'arbitrage conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

L'employeur a déposé une demande pour que la Commission confirme par une ordonnance que le personnel de la cafétéria ne relevait pas de l'unité de négociation représentée par le syndicat. Ce dernier s'est opposé à la demande et a demandé à la Commission de la rejeter et de permettre que la question soit réglée à l'arbitrage.

Décision - La Commission a relevé que le syndicat avait déposé un grief portant sur la question faisant l'objet de la demande. Les parties avaient renvoyé le grief à l'arbitrage en vertu de la convention collective et une date d'audience avait été établie par l'arbitre. La date convenue par les parties avait été reportée par consentement, une nouvelle date d'audience devant être fixée. La Commission a refusé d'entendre la demande du fait que les éléments de fond de la demande pouvaient être déterminés pertinemment en vertu des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective entre les parties. En conséquence, la Commission a renvoyé l'affaire pour qu'elle soit réglée selon les dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective entre les parties, conformément au paragraphe 140(7) de la *Loi sur les relations du travail*.

Tolko Industries Ltd., Manitoba Solid Wood Division - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1-324 - et - Tom Burke-Gaffney, Jory Trucking Ltd. and Conrad Hrrapstead, Hrrapstead Trucking Ltd.
Cas n° 756/06/LRA
Le 2 janvier 2007

OBLIGATION DE NÉGOCIER DE BONNE FOI – PRATIQUE ET PROCÉDURE – La date d'effet de la convention collective était du 22 janvier 2006 au 31 janvier 2009 – Le 10 août 2006, le syndicat a envoyé un avis enjoignant à l'employeur de débuter la négociation collective – L'avis du syndicat n'a pas été communiqué dans les délais prévus par l'article 61 de la *Loi sur les relations du travail* – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Les parties avaient conclu une convention collective en effet du 22 janvier 2006 au 31 janvier 2009. Le syndicat a fait savoir qu'il voulait amorcer la négociation collective le 10 août 2006. Le 16 novembre 2006, le syndicat a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi en contravention de l'article 62, Partie IV, de la *Loi sur les relations du travail*.

Décision - L'obligation d'amorcer la négociation collective de bonne foi n'existe que lorsqu'un avis est communiqué en bonne et due forme conformément à l'article 60 de la *Loi sur les relations du travail*. L'article 61 de la *Loi sur les relations du travail* établit les délais dans lesquels l'avis prévu à l'article 60 peut être donné. Le syndicat n'avait pas donné l'avis visant l'amorce de la négociation collective dans des délais opportuns et l'employeur n'avait donc pas l'obligation de commencer la négociation collective et de négocier de bonne foi. En conséquence, la demande a été rejetée.

Université du Manitoba - et - Association of Employees Supporting Education Services
Cas n° 394/05/LRA
Le 10 janvier 2007

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel – Direction – Six postes qui, selon le syndicat, devaient être inclus à l'unité de négociation étaient des postes visés par une demande précédente et dont l'exclusion avait été convenue par le syndicat et

l'employeur – La Commission a jugé que les changements qui avaient touché l'organisation et les titres de poste n'étaient pas suffisamment importants pour conclure que les postes exclus devaient être inclus à l'unité de négociation – Ordonnance importante.

UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Fardeau de la preuve – Lorsqu'un poste a été traditionnellement exclu d'une unité de négociation visée par des conventions collectives successives, le fardeau de la preuve incombe au syndicat, lequel doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits pour justifier que les postes exclus soient dorénavant inclus à l'unité de négociation – Ordonnance importante.

Le syndicat a déposé une demande pour que la Commission décide si certains postes dans le secteur de l'administration des bibliothèques faisaient partie de l'unité de négociation accréditée. L'employeur a fait savoir que, à l'exception du poste de réceptionniste, tous les postes indiqués dans la demande étaient exclus en raison de leur statut de gestionnaire ou du caractère confidentiel du poste.

Décision - La Commission a décidé qu'il ne s'agissait pas à première vue d'une affaire d'exclusion dans le contexte d'une demande d'accréditation. L'affaire devait être évaluée conformément au principe bien établi par la Commission selon lequel, lorsqu'un poste a été traditionnellement exclu d'une unité de négociation visée par des conventions collectives successives négociées entre les deux parties, le fardeau de la preuve incombe au syndicat, lequel doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits pour justifier que les postes exclus soient dorénavant inclus à l'unité de négociation. Le syndicat avait déposé une demande presque identique auprès de la Commission cinq ans plus tôt. Cette affaire avait été réglée par les parties, qui avaient convenu que six postes demeureraient exclus alors que deux autres postes de réceptionniste et de secrétaire de direction (chargée de la collecte de fonds) seraient inclus à l'unité de négociation. Les six postes dont l'exclusion avait été convenue par les parties étaient les mêmes postes qui, selon la demande du syndicat à l'étude, devaient être inclus à l'unité de négociation. Même s'il y a eu des changements organisationnels au sein du réseau des bibliothèques ainsi que des modifications au niveau des titres de postes et des titulaires des postes en question, la Commission a jugé qu'il n'y avait pas eu de changements suffisamment importants pour justifier que les postes exclus soient inclus à l'unité de négociation.

Hôpital général de Saint-Boniface - et – Section locale 5 (infirmières de Saint-Boniface) du Manitoba Nurses' Union
Cas n° 725/06/LRA
Le 1er février 2007

RÉVISION – Nouvelle preuve – Le syndicat a demandé la révision d'une ordonnance de la Commission renvoyant à la procédure de règlement de grief la demande relative à une pratique déloyale de travail se rattachant à l'imposition unilatérale par l'employeur d'une exigence en matière de bilinguisme pour des postes en soins infirmiers – Selon le syndicat, le fait que l'employeur n'ait pas négocié cette « condition d'emploi » était au centre de la demande – En l'absence de nouvelle preuve, le syndicat doit montrer pour quelle raison la Commission devrait réviser sa décision initiale – La Commission a conclu que la demande du syndicat visant à ce qu'elle émette une ordonnance selon laquelle l'employeur pouvait seulement imposer au moyen de la négociation collective des exigences en matière de bilinguisme pour certains postes consistait en fait à demander à la Commission de modifier les termes de la convention collective, en contravention avec les principes d'arbitrage acceptés – La demande ne justifiait pas la révision ou le réexamen de la décision initiale – Ordonnance importante.

La Commission a refusé d'entendre la demande du syndicat sollicitant diverses réparations pour une pratique déloyale de travail alléguée et a renvoyé la question aux dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention collective. Le syndicat a déposé une demande de révision et de réexamen de l'ordonnance de la Commission. Le syndicat a certes reconnu que la preuve présentée à un arbitre et à la Commission serait similaire pour ce qui a trait au droit de l'employeur d'imposer une exigence en matière de bilinguisme et qu'un arbitre serait habilité à évaluer le caractère raisonnable d'une exigence de ce genre imposée à un poste précis en soins infirmiers, mais il soutenait que l'employeur ne pouvait pas imposer une telle exigence sans

négociation collective avec le syndicat relativement à ce droit. Le fait que l'employeur n'ait pas négocié cette « condition d'emploi » était au centre de la demande.

Décision - La demande doit être évaluée en fonction de l'alinéa 17(1)c) des *Règles de procédure de la Commission du travail* car, en l'absence de nouvelle preuve, le syndicat doit montrer pour quelle raison la Commission devrait réviser ou réexaminer sa décision initiale. La question de fond soulevée dans la demande initiale et dans la demande de révision et de réexamen est généralement réglée en recourant à l'arbitrage par un tiers. La demande déposée par le syndicat en vertu de l'article 6 de la *Loi* pour que la Commission émette une ordonnance selon laquelle l'employeur pouvait seulement imposer une exigence en matière de bilinguisme pour certains postes au moyen de la négociation collective et en obtenant l'accord réciproque des parties consistait en fait à demander à la Commission de modifier les termes de la convention collective en ajoutant une obligation d'« accord mutuel », en contravention avec les principes d'arbitrage acceptés. La demande de révision et de réexamen n'apportait aucun motif justifiant une révision ou un réexamen de la décision initiale. La Commission a rejeté la demande de révision et de réexamen.

Buhler Manufacturing - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7292
Cas n° 107/06/LRA
Le 2 février 2007

SYNDICAT – PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Interférence – L'employeur refuse de communiquer au syndicat le nom, l'adresse résidentielle, le code postal et le numéro de téléphone de chacun des employés appartenant à l'unité de négociation, en alléguant la protection de la vie privée – À titre d'agent négociateur exclusif pour tous les employés relevant de l'unité de négociation, le syndicat assumait relativement aux employés un rôle unique créant un « droit invoqué » à l'information – La Commission ordonne à l'employeur de communiquer l'information au syndicat et de lui fournir des mises à jour tous les six mois.

Le syndicat a déposé une demande alléguant que l'employeur avait appliqué une pratique déloyale de travail en refusant de fournir l'adresse résidentielle et le numéro de téléphone de chacun des employés relevant de l'unité de négociation. Selon le syndicat, par ce refus, l'employeur avait interféré avec la capacité du syndicat à communiquer avec les personnes faisant partie de l'unité de négociation et avec sa capacité à les représenter en bonne et due forme. L'employeur soutenait que la convention collective ne renfermait aucune disposition exigeant ou permettant que l'employeur divulgue au syndicat ou à qui que ce soit d'autre les renseignements demandés. De plus, la convention collective prévoyait que le syndicat pouvait utiliser des panneaux d'affichage pour afficher des avis, et le syndicat recevait des listes d'ancienneté à jour. L'employeur a insisté sur le fait qu'il avait reçu des « instructions précises non sollicitées » de six employés ayant indiqué ne pas consentir à la divulgation des renseignements au syndicat. L'employeur a par ailleurs demandé à la Commission de tenir compte du fait que la ***Loi sur la protection de la vie privée*** prévoyait que « celui qui, de façon notable, sans raison valable et sans droit invoqué, porte atteinte à la vie privée d'une autre personne commet un délit civil contre cette autre personne ».

Décision - Il est bien établi dans la jurisprudence des commissions des relations du travail que les employeurs qui refusent de fournir le nom, l'adresse et le numéro de téléphone des employés à leurs agents négociateurs portent atteinte aux droits de représentation des syndicats. Les commissions des relations du travail ont de manière répétée ordonné la divulgation de ces renseignements et ont tous rejeté les arguments selon lesquels l'information ne pouvait pas ou ne devait pas être communiquée à un syndicat par un employeur pour des raisons de protection de la vie privée. La Commission n'a pas jugé que la *Loi sur la protection de la vie privée* s'appliquait. La communication du nom, de l'adresse et du numéro de téléphone d'un employé ne constituait pas une atteinte « grave » ou « déraisonnable » de la protection de la vie privée de cet employé. À titre d'agent négociateur exclusif pour tous les employés relevant de l'unité de négociation, le syndicat assumait relativement aux employés un rôle unique créant un « droit invoqué » à l'information. La Commission n'était pas convaincue que l'employeur ait présenté pour justifier la rétention de l'information une raison opérationnelle sérieuse suffisante pour contrebalancer l'atteinte importante à la capacité du syndicat de représenter les employés faisant partie de l'unité de négociation. La Commission a donc ordonné à l'employeur de communiquer au syndicat l'information demandée.

Centre des sciences de la santé - et - Manitoba Nurses' Union, section locale 10 - et - John Awuyah
Cas n° 677/06/LRA
Le 8 février 2007

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – RÉPARATIONS – Ordonner à l'employeur de fournir des lettres de référence et traiter les questions découlant de ce qui a pu se produire avec d'autres employeurs éventuels ne relevaient pas de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Portée – L'employé soutenait que le syndicat avait manqué à son obligation en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* de février à octobre 2006 – Les plaintes concernant les questions datant d'avant cette période ne correspondaient pas exactement à la portée de la demande – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employé a présenté une demande soutenant que le syndicat avait omis de déposer un grief relatif à un avertissement écrit, à un congé sans solde et à l'abandon de poste – Grâce à l'intervention du syndicat, l'employeur a rémunéré l'employé pour les quarts qui lui auraient été assignés, et l'employé n'avait donc pas de motif valable pour affirmer que le syndicat avait manqué à son obligation – La décision de ne pas déposer de grief pour la partie correspondant au congé sans solde pendant lequel l'employé n'a pas pu travailler pour des raisons médicales constituait un exercice légitime des pouvoirs discrétionnaires du syndicat – Le syndicat a demandé à l'employé de communiquer avec lui s'il voulait être représenté relativement à la question de l'abandon de poste, ce que l'employé n'a pas fait – L'employé n'a pas pu établir de preuve *prima facie* – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail à l'effet que le syndicat avait manqué à son obligation en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Il soutenait que le syndicat avait omis de déposer en son nom des griefs concernant la position de l'employeur, à savoir qu'il avait abandonné son poste du fait de son absence à une réunion prévue avec le syndicat et l'employeur. L'employé a sollicité une ordonnance enjoignant que le syndicat paie tous frais de représentation juridique de l'employé, que l'employeur et toute partie connexe s'abstiennent de porter atteinte à son employabilité, que l'employeur lui fournisse une lettre de référence générique ainsi que des références, sur demande, et que l'employeur l'indemnise comme suite au refus de lui assigner des quarts de travail en septembre. Deux semaines après avoir déposé la demande auprès de la Commission, l'employé a demandé que le syndicat dépose un grief portant sur un avertissement écrit, sur un congé sans solde et sur la question de l'abandon de poste et de cessation d'emploi. Pour le syndicat, la non-participation de l'employé aux réunions pour lesquelles une nouvelle date avait été fixée témoignait d'un manque de coopération et empêchait l'adoption de toute mesure supplémentaire en son nom. De plus, le syndicat a invité l'employé à communiquer avec lui s'il voulait que le syndicat le représente concernant la question de la cessation d'emploi, ce que l'employé n'a pas fait.

Décision - Ordonner à l'employeur de fournir des lettres de référence et traiter les questions découlant de ce qui a pu se produire avec d'autres employeurs éventuels ne relevaient pas de l'article 20 de la *Loi*. L'employé soutenait que, de février à octobre 2006, le syndicat avait manqué à son obligation en vertu de l'article 20 de la ***Loi***. Les plaintes concernant les questions datant d'avant cette période ne correspondaient pas exactement à la portée de la demande. Le fait que l'employé soit en désaccord avec la décision du syndicat de ne pas porter un grief à l'arbitrage ne démontre pas l'existence d'une violation de l'article 20. Grâce à l'intervention du syndicat, l'employeur a rémunéré l'employé pour les quarts qui lui auraient été assignés pendant la période de septembre. De ce fait, l'employé n'avait pas de motif valable pour affirmer que le syndicat avait manqué à son obligation à l'égard de l'employé en omettant de déposer un grief réclamant la rémunération pour cette période. La décision du syndicat de ne pas déposer de grief lié au fait que l'employeur avait placé l'employé en congé sans solde constituait un exercice légitime des pouvoirs discrétionnaires du syndicat, car l'employé, dont les congés de maladie étaient épuisés, avait lui-même présenté des preuves médicales établissant qu'il n'était pas en mesure de travailler pour des raisons médicales pendant cette période. La décision de ne pas déposer de grief relativement à l'avertissement était fondée sur une enquête du syndicat qui a révélé l'existence, de l'avis du syndicat, de motifs pour des mesures disciplinaires. La position du syndicat selon laquelle il était essentiel que l'employé coopère et assiste à une réunion avec l'employeur était raisonnable. Il n'appartient pas à la Commission de jouer le rôle d'arbitre de substitution et de décider si l'employé aurait eu gain de cause à l'arbitrage. Le syndicat a examiné le bien-fondé des préoccupations de l'employé dans les

circonstances factuelles existantes; il a tenu compte des facteurs pertinents et a exercé un jugement objectif et logique concernant la probabilité de l'aboutissement des griefs. Le syndicat a demandé à l'employé de communiquer avec lui s'il voulait être représenté relativement à la question de l'abandon de poste supposé, ce que l'employé n'a pas fait. L'employé ne s'était pas prévalu de cette proposition à la date du dépôt de la réponse du syndicat. On ne peut donc pas dire que, au 3 novembre 2006, le syndicat ait manqué à son obligation envers l'employé en vertu de l'article 20 de la *Loi* pour ce qui a trait à cette affaire. La Commission a jugé que l'employé n'avait pas établi de preuve *prima facie* relativement aux questions existant au 3 novembre 2006. En conséquence, la demande a été rejetée.

Centre des sciences de la santé - et - Manitoba Nurses Union, section locale 10 - et - John Awuyah
Cas n° 832/06/LRA
Le 8 février 2007

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Défaut de traitement d'un grief – L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alors même que le syndicat était en contact avec l'avocat de l'employé pour parvenir à la signature du grief – Le grief a été déposé dès la signature du formulaire par le plaignant – La demande était prématurée, car la procédure de règlement de grief et d'arbitrage n'était pas épuisée – Ordonnance importante.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Chose jugée – Les questions soulevées dans la demande relative à une pratique déloyale de travail qui figuraient déjà dans une demande antérieure ont été présentées à tort devant la Commission – Ordonnance importante.

Le 20 décembre 2006, l'employé a écrit au syndicat pour lui rappeler son obligation de déposer un grief en son nom, en se plaignant de ne pas avoir reçu de confirmation indiquant que cette mesure avait été mise en œuvre par le syndicat. Le même jour, l'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*, alléguant que le syndicat avait refusé de déposer un grief en son nom contre l'employeur pour cessation injustifiée de son emploi. Il sollicitait une réparation qu'il avait déjà réclamé dans une autre demande relative à une pratique déloyale de travail déposé le 18 octobre 2006. Le syndicat soutenait que la demande actuelle était frivole et constituait un abus de procédure du fait qu'elle réitérait et soulevait de nouveau des questions présentées dans la première demande.

Décision - La Commission avait rejeté la première demande. Un grand nombre des questions soulevées dans la demande en cours l'avaient déjà été dans la première demande. En conséquence, ces questions étaient présentées à tort devant la Commission. Dans sa réponse à la Commission, le syndicat a indiqué que, le 20 décembre 2006 ou vers cette date, l'employé avait recouru aux services d'un avocat et que le syndicat avait communiqué avec ce dernier afin de faciliter le dépôt de la deuxième étape du grief pour licenciement injustifié. Le 17 janvier 2007, un grief à deux paliers, finalement signé par l'employé, a été déposé par le syndicat. La Commission a constaté que le syndicat avait, à la connaissance de l'employé, déposé un grief contestant la cessation de son emploi. Étant donné que la procédure de règlement de grief et d'arbitrage n'était pas épuisée, la demande était prématurée et a donc été rejetée.

Service d'incendie et de soins médicaux d'urgence de Winnipeg - et - Professional Paramedic Association of Winnipeg - et - Darla Caligiuri, née Krupa
Cas n° 414/06/LRA
Le 26 février 2007

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – La demande de l'employée contenait des allégations pour lesquelles un énoncé concis des faits importants n'était pas fourni, des allégations qui n'avaient pas été présentées dans les délais prescrits, et des allégations qui ne se rattachaient pas à des droits en vertu d'une convention collective – La Commission a conclu que la demande était « non fondée » et que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation.

DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – La demande soutenait que le syndicat et l'employeur avaient manqué à leur devoir de juste représentation – L'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* n'impose aucune obligation aux employeurs – La demande est non fondée à l'égard de l'employeur.

L'employée a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que le syndicat et l'employeur avaient contrevenu aux alinéas 20a) et b) de la ***Loi sur les relations du travail*** du fait qu'ils auraient agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi. Les réparations précises demandées ne l'étaient qu'à l'encontre du syndicat.

Décision - L'article 20 de la ***Loi*** n'impose aucune obligation aux employeurs. En conséquence, la demande était clairement « non fondée » à l'encontre de l'employeur.

La Commission a relevé que la demande n'avait pas été présentée dans les délais prescrits pour certaines allégations. L'employée soutenait que le syndicat avait fourni « un avis juridique incorrect relativement à la signature d'un accord de la dernière chance sans avis juridique indépendant » et avait fait une présentation erronée des conséquences de la signature de ce document. L'accord et le premier grief mentionnés par l'employé remontent à 2002. La demande en cours n'a été déposée que le 2 juin 2006, ce qui constitue un retard extrême. La Commission n'a pas pour habitude de traiter des plaintes pour pratique déloyale de travail déposées plus de six mois après que les faits visés se soient produits.

L'employée soutenait que le syndicat avait omis de renvoyer deux griefs à l'arbitrage et de transmettre des griefs dans des délais opportuns. Le premier grief a été déposé rapidement après l'imposition de la suspension. Le syndicat avait demandé et reçu un avis juridique concernant les conditions de règlement (qui ont de fait réglé le premier grief). Le bien-fondé du deuxième grief a été examiné dans le deuxième avis juridique, qui analysait la situation de manière extrêmement détaillée et donnait au syndicat une orientation claire selon laquelle le grief ne serait pas accueilli à l'arbitrage. À l'instar des autres commissions des relations du travail, la Commission a de façon répétée jugé que la décision d'un syndicat de se conformer à un avis juridique donné par un avocat constitue un solide moyen de défense face à une plainte liée au devoir de juste représentation. Il était tout à fait clair que le syndicat n'avait pas contrevenu au devoir de juste représentation prévu par la loi en suivant le conseil de l'avocat et en refusant de donner suite aux griefs de l'employée.

L'employée soutenait que le syndicat ne l'avait pas tenue informée des mesures prises ou des réunions auxquelles il avait assisté relativement à son grief, qu'il n'avait « répondu à aucune de ses communications » et qu'il avait rencontré l'employeur sans qu'elle en soit informée ou qu'elle ait donné son consentement. Les syndicats peuvent rencontrer la direction pour discuter de griefs et d'autres questions liées aux relations de travail sans que les plaignants ou les employés concernés soient présents. De telles rencontres ne constituent pas une atteinte *prima facie* au devoir de juste représentation. Même si un syndicat ne peut pas dissimuler volontairement de l'information à un employé ni ignorer des communications d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, l'employée n'a présenté aucun fait qui établirait une telle violation de la ***Loi***.

L'employée a fait des allégations qui, selon la Commission, n'étaient pas liées à des droits « en vertu d'une convention collective » et qui n'étaient pas susceptibles d'examen par la Commission. Plus précisément, le syndicat n'aurait pas « formé en bonne et due forme » son « président des griefs » ou ses délégués syndicaux; il aurait manqué à son engagement à l'égard de l'employée de lui fournir « un avis juridique indépendant » (un engagement que le syndicat nie avoir pris); il ne lui aurait pas permis de s'adresser à ses membres concernant son grief.

L'employée soutenait qu'elle avait fait l'objet de « commentaires discriminatoires et nuisibles proférés de manière ouvertement hostile lors de réunions au niveau supérieur ». Elle affirmait de plus que le syndicat avait omis de transmettre à l'employeur certaines plaintes non précisées « sur la conduite discriminatoire d'autres employés ». La Commission a jugé que l'employé avait omis de fournir des détails concernant ces allégations. En conséquence, compte tenu de ces allégations non étayées, la Commission n'a pas été convaincue que le syndicat avait manqué à son devoir de juste représentation.

La Commission a déterminé que la demande était « non fondée » et devait être rejetée, car elle ne fournissait pas d'énoncé concis des faits importants à l'appui de certaines allégations, qu'elle ne respectait pas les délais prescrits pour ce qui a trait à d'autres allégations et qu'elle décrivait des circonstances qui ne se rattachaient pas à des droits prévus par une convention collective. Compte tenu de la demande et des réponses, la Commission s'est dite convaincue que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation.

Integra Castings Inc. - et - Winkler Foundry Employees Association - et - Chad Taks,
Cas n° 448/06/LRA
Le 13 mars 2007

PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL – Licenciement – Exercice des pouvoirs conférés par la *Loi sur les accidents du travail* – L'employé mis en disponibilité pour des raisons médicales avait été licencié pour avoir prolongé indûment un congé – La preuve présentée par l'employé de ses communications avec son superviseur réfutait effectivement l'allégation de l'employeur selon laquelle l'employé ne s'était pas présenté au travail comme prévu et avait omis de communiquer avec l'employeur – Il a été enjoint à l'employeur de réintégrer l'employé.

RÉPARATION – La Commission n'a pas été convaincue que l'employeur n'avait pas licencié l'employé du fait que celui-ci exerçait son droit à percevoir des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* – L'employeur a ordonné la réintégration de l'employé et son indemnisation pour la perte de revenu, moins le revenu tiré du ou des autres emplois qu'il a eu depuis son licenciement.

L'employé occupait le poste de meuleur. En décembre 2005, il a informé l'employeur de problèmes concernant ses mains et ses poignets. L'employeur était prêt à le « mettre en disponibilité pour raisons médicales » en escomptant qu'il reprendrait le travail le 16 janvier 2006. Selon l'employeur, l'employé n'a pas repris le travail le 16 janvier, ne l'a pas appelé et ne s'est pas présenté au travail pendant cinq jours consécutifs. L'employeur aurait décidé de licencier l'employé du fait qu'il avait enfreint au moins deux des règles de l'employeur, à savoir l'interdiction de « prolonger indûment un congé » et de « ne pas se présenter et de ne pas appeler au travail pendant trois quarts de travail consécutifs ». L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur l'avait licencié de façon injustifiée du fait qu'il avait exercé ses droits prévus dans la ***Loi sur les accidents du travail***.

Décision - Le 16 janvier, l'employé a informé son superviseur qu'il ne viendrait pas travailler cette semaine-là en raison d'un problème à la main et au poignet. Le 20 janvier, il a présenté à son superviseur une note médicale en date du 19 janvier qui indiquait effectivement que, du fait des problèmes à la main et au poignet, l'employé devait pour se rétablir s'absenter du travail pendant une période prolongée ou devait accomplir des tâches modifiées pendant une période prolongée. La preuve établissait que la décision de l'employeur de licencier l'employé avait été prise le 23 janvier 2006 ou quelques jours plus tôt. La preuve présentée par l'employé de ses communications réfutait effectivement l'allégation de l'employeur selon laquelle l'employé ne s'était pas présenté au travail comme prévu et avait omis de communiquer avec l'employeur pendant toute la semaine en question. En conséquence, l'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait et n'a pas convaincu la Commission qu'il n'avait pas licencié l'employé du fait que ce dernier exerçait ses droits à percevoir des indemnités en vertu de la ***Loi sur les accidents du travail.*** La Commission a enjoint à l'employeur de réintégrer l'employé et de l'indemniser pour la perte de revenu, moins le revenu tiré du ou des autres emplois qu'il a eu depuis son licenciement.

Red River College - et - Manitoba Government and General Employees' Union - et - Tom Harrigan, au nom d'un groupe d'employés
Cas n° 65/07/LRA
Le 14 mars 2007

VOTE – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Plainte à l'égard d'un vote – Un groupe d'employés a déposé une plainte en vertu de l'article 70 de la *Loi sur les relations du travail* – La Commission a conclu que le syndicat s'était conformé aux exigences des articles 69 et 93 de la *Loi* dans la mesure où il avait donné un avis raisonnable aux employés du scrutin de ratification ou de grève et de ses fins doubles et où les employés avaient eu une occasion raisonnable de prendre part au vote par scrutin secret le jour du scrutin – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.

Un groupe d'employés a déposé une plainte auprès de la Commission en vertu de l'article 70 de la *Loi sur les relations du travail*. Le syndicat et l'employeur ont soulevé une objection préliminaire selon laquelle la plainte n'avait pas été présentée dans les délais prescrits par le paragraphe 70(4) de la *Loi*.

Décision - La Commission s'est dite convaincue que, en vertu du paragraphe 69(2) ou du paragraphe 93(3) de la *Loi*, le syndicat a donné aux employés de l'unité de négociation concernée un avis raisonnable du scrutin

de ratification ou de grève et de ses fins doubles. Plus précisément, la Commission a relevé qu'aucune plainte n'avait été présentée concernant le caractère raisonnable de l'avis donné aux employés. De plus, la Commission s'est dite convaincue que les employés concernés avaient eu une occasion raisonnable de prendre part au vote par scrutin secret le jour du scrutin. En conséquence, la Commission s'est dite convaincue que les exigences précises énoncées aux articles 69 et 93 de la *Loi* avaient été respectées, et elle a rejeté la demande.

Griffin Canada Inc., une division d'Amstad Canada Inc. - et - Griffin Skilled Trades Association - et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 144 (« le syndicat »)
Cas n° 646/06/LRA et 649/06/LRA
Le 28 mars 2007

DEMANDE D'ACCRÉDITATION – Création d'une unité plus petite au sein d'une unité de négociation globale – Fragmentation – Malgré le mécontentement et la frustration des employés de métiers spécialisés à l'égard du syndicat pour ce qui a trait au processus de négociation collective, à la ratification et aux griefs, la preuve ne démontrait pas l'existence d'une représentation inadéquate ou inefficace ou de motifs suffisants pour justifier la création proposée, au sein de l'unité globale intégrée des employés de la production et des métiers spécialisés, d'une unité plus petite pour les métiers spécialisés – La demande d'accréditation a été rejetée.

Le syndicat était l'agent négociateur accrédité d'une unité comprenant des employés de la production et de métiers spécialisés. Environ 35 des 150 employés de l'unité étaient des gens de métiers spécialisés. Le syndicat avait à l'intention de ces derniers une procédure distincte de ratification de la convention collective, de manière à ce que l'on puisse établir leur point de vue sur l'acceptabilité d'une convention collective proposée. Lors d'un scrutin de ratification, les employés de métiers spécialisés ont rejeté la convention collective proposée en raison des améliorations prévues aux salaires et aux prestations de retraite. Les témoins ont rapporté que le représentant national pour les métiers spécialisés avait fait un commentaire injurieux à l'égard des employés de métiers spécialisés, les traitant de « cupides ». Le représentant a informé ces employés que les sujets de préoccupation qui les avaient incités à rejeter le règlement proposé n'étaient pas particuliers aux métiers spécialisés. De ce fait, les bulletins de vote des employés de métiers spécialisés pour le scrutin de ratification ont été combinés avec ceux des autres employés de l'unité de négociation. Le regroupement de ces votes a mené à la ratification de la convention collective. La décision de combiner ces deux catégories de bulletins de vote portait à controverse. Les employés de métiers spécialisés ont demandé à ce que le syndicat leur accorde le droit à une section locale distincte. Leur requête a été rejetée. En conséquence, l'Association a déposé une demande d'accréditation pour une unité de négociation qui regrouperait tous les employés exerçant un métier spécialisé (soudeurs, électriciens, machinistes, mécaniciens de machinerie lourde, mécaniciens ajusteurs, apprentis, etc.).

Décision - Les employés des métiers spécialisés percevaient les salaires et les avantages sociaux les plus élevés dans l'unité de négociation et bénéficiaient dans la convention collective de diverses dispositions exclusives. Ces employés minoritaires étaient pour le moins raisonnablement bien traités relativement à la négociation collective, aux procédures de ratification, à la représentation au sein des comités syndicaux (y compris le comité de négociation) et aux griefs. Malgré le mécontentement et la frustration exprimés par les témoins concernant le traitement de la négociation collective, de la ratification et des griefs par le syndicat, la preuve présentée ne démontrait pas l'existence d'une représentation inadéquate ou inefficace ou de motifs solides liés à la négociation pour justifier la création proposée, au sein de l'unité de négociation, d'une unité plus petite. Par ailleurs, ni le refus de l'agent négociateur d'autoriser la création d'une unité séparée consacrée aux employés de métiers spécialisés ni le commentaire inopportun et déplacé du représentant national pour les métiers spécialisés n'ont suffit à convaincre la Commission que la création proposée d'une unité plus petite se justifiait. De plus, la création d'une unité comme celle proposée par l'Association aurait pour résultat une fragmentation indue dans un lieu de travail se caractérisant par un degré élevé d'intégration entre les employés de la production et ceux exerçant un métier spécialisé. En conséquence, la Commission a rejeté la demande.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI* et DE LA *LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES*

Solar Solutions Renewable Energy and Conservation Devices Inc. - et - Adrian Baquiran
Cas n° 565/05/ESC
Le 11 avril 2006

RELEVÉS DE PAIE – SALAIRE – Fréquence de la paie – Bulletins de paie – Les paiements insuffisants et sporadiques en liquide et la non-communication par l'employeur de bulletins de salaire à l'employé contrevenaient aux articles 86 et 135 du *Code* – La position de l'employeur selon laquelle le versement du salaire promis à l'employé dépendait de l'obtention d'une subvention gouvernementale constituait une réponse inappropriée à la demande de salaire dû – L'employé a droit au salaire impayé, moins le montant déduit du fait qu'il n'avait pas donné un avis suffisant.

Selon le témoignage de l'employé, il avait reçu la promesse d'un salaire annuel plus le paiement des heures supplémentaires. L'employeur aurait omis de le payer régulièrement, en contravention du ***Code des normes d'emploi***. Bien que l'employé soit entré en fonction en août 2004, il aurait perçu son premier paiement (500 $) le 15 octobre 2004. Il aurait ensuite touché d'autres paiements à cinq dates ultérieures. L'employé a également indiqué que l'employeur ne lui avait jamais fourni de bulletins de paie indiquant les heures normales et supplémentaires rémunérées, le taux salarial, les retenues appliquées et le solde net dû. L'employé a démissionné sans préavis en janvier 2005. Il a déposé une demande de paiement de 6 896,53 $ en salaire dû. À l'appui de sa demande de paiement, l'employé a consigné ses heures travaillées chaque jour et a utilisé cette information pour présenter à la Commission un document indiquant les dates et les heures auxquelles il avait travaillé pour l'employeur. Il a réfuté avoir omis de donner un avis suffisant de sa démission à l'employeur, car, selon lui, il était à l'essai au moment où il a mis fin à son emploi. L'employeur a témoigné que le versement du salaire promis à l'employé dépendait de l'obtention d'une subvention gouvernementale. L'employeur avait finalement appris en décembre 2004 qu'il ne toucherait pas la subvention. Il ne voulait pas « enfreindre la règle » en payant officiellement l'employé avant l'approbation de la subvention. Dans son témoignage, l'employeur a également indiqué le travail de l'employé n'avait pas commencé en août, car celui-ci agissait à titre bénévole à ce stade. L'employeur n'a pas nié que l'employé ait droit au paiement des heures supplémentaires, mais il soutenait que l'employé n'avait pas rempli les documents pertinents nécessaires pour réclamer ce paiement.

Décision - La Commission s'est dite convaincue que l'employé était un « employé » effectuant un « travail » au sens utilisé dans le ***Code***, qu'il avait travaillé les heures indiquées dans les documents déposés et qu'il avait droit au paiement du salaire, des heures supplémentaires, des jours fériés et des congés annuels. Cette somme incluait le paiement des heures travaillées en août. Les heures travaillées par l'employé dans le cadre de son emploi, y compris les heures supplémentaires, avaient été autorisées par l'employeur, et l'employé avait le droit d'être rémunéré selon les dispositions du ***Code***. Les paiements sporadiques en liquide et la non-communication par l'employeur de bulletins de paie à l'employé contrevenaient aux articles 86 et 135 du ***Code*** concernant la fréquence des paiements et les bulletins de paie. L'employeur avait par ailleurs omis de consigner en bonne et due forme les heures normales et supplémentaires de l'employé et de lui verser les sommes dues correspondantes. La position selon laquelle l'entreprise, faute d'avoir touché une subvention gouvernementale, ne disposait pas de suffisamment de ressources pour embaucher l'employé constituait une réponse tout à fait inappropriée à la demande de salaire dû. La Commission a établi que l'employé avait droit à la somme de 6 896,53 $ en salaire dû, alors que l'employeur avait droit à 1 076,80 $ du fait que l'employé n'avait pas donné un avis suffisant.

Rodney Allan Shier, à titre de directeur de la Bissett Gold Mining Company - et - Felix Abraham et al.
Cas n° 414/02/PWA
Le 20 avril 2006

LICENCIEMENT COLLECTIF – DIRIGEANT/ADMINISTRATEUR – Responsabilité – Caractère effectif du licenciement – L'administrateur a remis sa démission 45 minutes après que le siège social eût demandé au directeur local de cesser l'exploitation, mais quelques heures avant la fin du dernier quart de travail des travailleurs – La législation en vigueur à l'époque ne mentionnait pas « l'intention de licencier », mais uniquement un employeur qui « licencie » – La lettre de démission a été reçue au siège social de l'entreprise quelques heures avant le licenciement des premiers employés, qui, selon

les conclusions de la Commission, a pris effet à la fin du quart de travail, compte tenu du fait que les employés ont travaillé et été payés pour ce travail. L'administrateur n'est pas responsable du versement des 3,3 millions de dollars en indemnités de licenciement dues.

PREUVE – Rappel d'un témoin – L'avocat s'opposait au rappel d'une témoin qui avait témoigné en octobre 2002 – La Commission a conclu que la nouvelle position adoptée par l'avocat n'avait pas été formulée jusqu'à ce que celui-ci ouvre le dossier en avril 2003 – Le rappel de la témoin est autorisé compte tenu de la pertinence de son témoignage.

L'exploitation minière de Bisset, au Manitoba, était en mauvaise posture financière. L'administrateur a remis par écrit sa démission des fonctions d'administrateur de Bissett à 21 h 26 le 15 décembre 1997, au siège social, à Vancouver. Cette démission a été signée par l'avocate de la société mère qui a porté la lettre au siège social à 22 h 45 au plus tard. Quarante-cinq minutes plus tôt, il avait été demandé au directeur local de Bissett de fermer la mine. La direction a décidé de laisser les travailleurs finir leur quart. À 3 h 30, le 16 décembre, les employés ont été informés de la fermeture de la mine. La Division des normes d'emploi (DNE) a ordonné à l'administrateur de payer 3 343 915,51 $ en salaires dus. L'administrateur a contesté le paiement en alléguant qu'il était seulement responsable des salaires impayés pendant la durée de ses fonctions d'administrateur. Il avait démissionné avant le licenciement des employés et n'était donc pas responsable en vertu de l'article 5 de la ***Loi sur le paiement des salaires*** ou de l'article 40 de la ***Loi sur les normes d'emploi***. La Division soutenait que l'administrateur n'avait pas encore démissionné au moment où les employés ont été licenciés et que, dans le cas contraire, la lettre de démission n'avait pas pris effet. La législation applicable prévoyait qu'une démission ne prend effet que lorsqu'elle est remise au siège social de la société ou au moment indiqué dans la lettre de démission, selon la dernière de ces dates et heures.

Décision - Cette affaire a été entendue sur plusieurs journées entre octobre 2002 et septembre 2003. En avril 2003, l'avocat de l'administrateur a voulu rappeler l'avocate à propos du caractère effectif de la démission. L'avocat de la DNE s'est opposé à cette requête, car l'avocate en question avait déjà témoigné en octobre 2002. La Commission a relevé que la position adoptée par la DNE relativement au caractère effectif de la démission n'avait pas été formulée jusqu'à l'ouverture du cas par la Division en avril 2003. La Commission a jugé que le témoignage de l'avocate était pertinent et qu'elle devait être rappelée afin que l'on détermine à quel moment la lettre de démission avait été livrée au siège social.

Pour que l'administrateur soit jugé responsable, il devait occuper ces fonctions au moment où les employés ont été licenciés. La ***Loi sur les normes d'emploi***, qui était en vigueur à l'époque, ne mentionne aucunement « l'intention de licencier », uniquement un employeur qui « licencie ». Il ne suffit pas que les administrateurs aient eu l'intention de fermer la mine. Ce qui compte, c'est le moment où les premiers employés ont été licenciés, ce qui, selon les conclusions de la Commission, s'est produit à 3 h 30 le 16 décembre, étant donné que les travailleurs ont travaillé jusque-là et été payés pour ce travail. La Commission n'a pas jugé que le licenciement s'était produit au moment où le directeur de la mine avait reçu l'appel téléphonique, à 22 h. La Commission a tiré la conclusion de fait que la démission avait été remise au siège social de la société à 22 h 45 au plus tard. En conséquence, au moment où les employés ont été licenciés, l'administrateur n'occupait plus ces fonctions et n'était donc pas responsable des indemnités de licenciement en vertu de l'article 40 de la ***Loi***. La Commission a conclu toutefois qu'il était responsable du paiement des congés annuels acquis sur les primes de productivité pendant la durée de ses fonctions d'administrateur.

Leonard W. Carlson, faisant affaire sous la raison sociale Len's Auto Service - et - Richard Stickles
Cas n° 86/06/ESC
Le 11 mai 2006

AVIS – Exceptions – « mauvaise conduite volontaire » – Le mécanicien a été licencié sans préavis pour avoir tenu des propos offensants sur l'employeur – L'accès de colère constituait un « motif valable », mais les remarques ont été faites sur un coup de tête et n'atteignaient pas le niveau d'intention ou de malveillance désigné par le mot « volontaire » pour justifier que l'employeur s'appuie sur une exception afin d'éviter de satisfaire aux exigences minimales en matière de préavis prévues par le *Code*.

Le jour en question, l'employé, qui était mécanicien, a eu un accès de colère à l'atelier. Il a tenu des propos vifs et offensants sur l'employeur devant un collègue de travail. À la fin de cette journée de travail, l'employeur a prié l'employé de ne plus se présenter au travail. L'employé a déposé une demande auprès de la Division des normes d'emploi pour obtenir les deux semaines de salaire tenant lieu de préavis. L'agent responsable de l'application des normes d'emploi a rejeté cette demande à l'effet que l'employé avait été licencié conformément à l'alinéa 62h) du *Code des normes d'emploi*, car il avait agit « d'une manière que l'employeur n'accepte pas en se rendant coupable de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire ». L'employé a contesté l'ordonnance. Il a reconnu avoir tenu les propos en question, tout en soutenant que ce genre de langage était fréquent à l'atelier et qu'il s'agissait d'un accès de colère momentané.

Décision - Conformément aux alinéas 62h) et p), l'exigence standard en matière de préavis ne s'applique pas si l'employé agit d'une manière constituant une « mauvaise conduire volontaire » ou si, dans le cas d'un licenciement par un employeur, l'employé fait preuve d'insubordination ou de violence dans sa conduite à l'égard de l'employeur ou de malhonnêteté dans l'exercice de ses fonctions. L'accès de colère de l'employé constituerait un « motif valable » de mesure disciplinaire. Toutefois, la question centrale n'était pas de savoir s'il existait un « motif valable », mais plutôt si le comportement de l'employé pouvait être qualifié de « volontaire » en vertu de l'article 62h) du ***Code***. De l'avis de la Commission, les propos ont été tenus sur un coup de tête et n'atteignaient pas le niveau d'intention ou de malveillance inhérent au terme « volontaire », ce qui autoriserait l'employeur à s'appuyer sur une exception précise afin d'éviter de satisfaire aux exigences minimales en matière de préavis prévues par l'article 61 du ***Code***. Même si l'employeur avait le droit de mettre fin à la relation d'emploi, il ne s'est pas acquitté de l'obligation qui lui incombait d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que le comportement de l'employé correspondait aux exceptions énoncées à l'alinéa 62h) ou p) du *Code*. La Commission a jugé que l'employé avait droit aux deux semaines de salaire tenant lieu de préavis.

Saint John's Aqua Kings Swim Club Inc. faisant affaire sous la raison sociale Winnipeg Wave Swim Club - et - Robert Novak
Cas n° 488/05/ESC
Le 18 mai 2006

SALAIRE – Calcul – L'employeur soutenait qu'il ne devait aucun salaire à l'employé, car celui-ci avait réclamé sans droit le paiement d'heures non travaillées – La Commission a conclu que l'employeur ne pouvait pas solliciter une ordonnance autorisant la déduction ou la compensation par la Commission du salaire dû, car l'employé n'avait pas consenti aux sommes en question et que cela représentait une détermination unilatérale de la responsabilité par l'employeur – Cependant, la Commission a utilisé le calcul des heures travaillées effectué par l'employeur pour déterminer le salaire dû, ces chiffres reflétant plus exactement les heures réellement travaillées par l'employé – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d'emploi avait ordonné à l'employeur de verser à l'employé 1 357,63 $ en salaire dû pour la période allant du 7 juin 2004 au 4 juillet 2004. L'employeur n'a pas contesté que l'employé avait travaillé pendant cette période. Il soutenait néanmoins que l'employé avait travaillé 64,75 heures au lieu des 96,5 heures que celui-ci affirmait avoir accompli. L'employeur soutenait par ailleurs qu'il ne devait aucun salaire pour la période en question du fait que l'employé avait exagéré son nombre d'heures pendant les neuf mois précédents et qu'il avait donc réclamé sans droit le paiement d'heures non travaillées.

Décision - Conformément à des principes de droit bien acceptés, l'employeur ne peut pas solliciter une ordonnance l'autorisant à déduire ou à compenser un salaire autrement dû à l'employé, l'employé n'ayant pas spécifiquement consenti à ces sommes, ce qui représente donc une détermination unilatérale de la responsabilité par l'employeur. La Commission s'est dite convaincue que le calcul de l'employeur reflète plus exactement, selon la prépondérance des probabilités, les heures réellement travaillées par l'employé. La Commission a utilisé ce chiffre pour déterminer le salaire dû à l'employé. En conséquence, la Commission a ordonné à l'employeur de verser à l'employé 933,10 $ moins les retenues prévues par la loi.

Alias Autobody Limited - et - Serhiy Oslpov
Cas n° 110/06/ESC
Le 11 juillet 2006

SALAIRE – Déductions non autorisées – Dommage aux biens – L'employeur ne peut pas solliciter une ordonnance l'autorisant à déduire ou à compenser un salaire autrement dû, car l'employé n'avait pas spécifiquement consenti aux sommes en question et que cela représentait donc une détermination unilatérale de la responsabilité par l'employeur – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser à l'employé 4 010,84 $ en salaire dû. L'employeur contestait le paiement. Il a reconnu devoir à l'employé 725,84 $ en congés annuels. Toutefois, l'employeur soutenait qu'il ne lui devait rien pour la période allant du 8 août 2005 au 18 octobre 2005, l'employé ayant endommagé des biens appartenant à l'employeur. L'employé a contesté avoir accepté de rembourser une somme non spécifiée. Il a reconnu devoir à l'employeur 745,17 $ pour l'achat à l'employeur d'un véhicule et de pièces à des fins personnelles.

Décision - Conformément à des principes de droit bien acceptés, l'employeur ne peut pas solliciter une ordonnance l'autorisant à déduire ou à compenser un salaire autrement dû à l'employé, l'employé n'ayant pas spécifiquement consenti à ces sommes, ce qui représente donc une détermination unilatérale de la responsabilité par l'employeur. La Commission a conclu que l'employé avait droit à percevoir 4 010,84 $ en salaire, congés annuels et indemnités de préavis, moins 745,17 $ que l'employé avait reconnu devoir.

Inajit Ventures Ltd. - et - Jennifer Zaber
Cas n° 347/06/ESC
Le 31 juillet 2006

RÉPARATION – COMPÉTENCE – L'employée a reconnu devoir à l'employeur une somme dépassant le total du salaire qu'elle réclamait – La Commission n'a pas compétence pour octroyer à l'employeur un montant supérieur à celui dû à l'employé en salaire et en paiement d'heures supplémentaires, de jours fériés et de congés annuels – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de payer 693,29 $ en salaire dû à l'employé. L'employeur contestait le paiement.

Décision - L'employée a reconnu devoir à l'employeur une somme dépassant le total du salaire réclamé. Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés, la Commission s'est dite convaincue que le montant réclamé par l'employée en salaire et en paiement d'heures supplémentaires, de jours fériés et de congés annuels devait être confisqué au profit de l'employeur en compensation des sommes dues à ce dernier, comme l'a reconnu l'employé. De plus, la Commission s'est dite convaincue que la demande de paiement de salaire, d'heures supplémentaires, de jours fériés et de congés payés présentée par l'employé devait être rejetée. Toutefois, la Commission n'avait pas compétence pour octroyer à l'employeur un montant supérieur à celui autrement dû à l'employé en salaire et en paiement d'heures supplémentaires, de jours fériés et de congés annuels.

Daniel Carter McGonigal à titre de directeur de 4225732 Manitoba Ltd. - et - John Jablonski
Cas n° 502/06/ESC
Le 8 décembre 2006

PRÉAVIS – Mauvaise conduite volontaire – L'employeur a licencié l'employé sans préavis en raison du refus de ce dernier d'accepter l'offre d'emploi d'un acquéreur éventuel de l'entreprise de l'employeur, refus qui avait fait échouer la transaction – La Commission a conclu que l'employé n'avait pas l'obligation juridique d'accepter un emploi au sein du nouvel employeur – Le fait qu'un accord n'ait pas été conclu ne constituait pas une violation de l'alinéa 62h) ou j) du *Code des normes d'emploi* – L'employé avait droit au salaire tenant lieu de préavis – Ordonnance importante.

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser à l'employé 1 527,88 $ en salaire dû. L'employeur contestait le paiement. Il soutenait qu'il avait droit à licencier l'employé sans préavis, car ce dernier avait rejeté de manière déraisonnable une offre d'emploi de l'acquéreur éventuel de l'entreprise de l'employeur, ce qui avait fait échoué la transaction. En conséquence, l'employeur soutenait que l'employé

avait agi d'une manière équivalant à une mauvaise conduite volontaire ou une négligence volontaire, en contravention de l'alinéa 62h) du *Code des normes d'emploi*. L'employeur affirmait également que l'employé avait refusé d'accepter la proposition d'un autre emploi raisonnable faite par l'employeur, en contravention de l'alinéa 62j) du *Code*.

Décision - L'employé n'avait pas l'obligation juridique d'accepter un emploi au sein d'un nouvel employeur et avait droit de négocier des conditions d'emploi qui lui soient acceptables avec l'acquéreur éventuel. Le fait qu'un accord n'ait pas été conclu ne constituait pas une violation de l'alinéa 62h) ou j) du *Code*. En conséquence, la Commission a ordonné à l'employeur de verser à l'employé le salaire tenant lieu de préavis.

3422640 Manitoba Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Hofer Enterprise - et - Oliver Munroe
Cas n° 738/06/ESC
Le 23 février 2007

SALAIRE – Le fait que l'employé ait encaissé le chèque constituant le « paiement final » ne l'empêchait pas de réclamer toutes les sommes qui lui étaient dues en vertu de la législation – Ordonnance importante – Les motifs n'ont pas été exposés.

Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de verser à l'employé 468,90 $ en salaire. L'employeur contestait le paiement.

Décision - La Commission a conclu que l'employeur et l'employé travaillaient dans la construction lourde et, en vertu des dispositions de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* relatives aux taux salariaux et aux conditions d'emploi dans ce secteur, l'employé avait droit d'être rémunéré à un taux horaire de 13,30 $. Le fait que l'employé ait encaissé un chèque censé représenté le « paiement définitif » ne l'empêchait pas de réclamer toutes les sommes qui lui étaient dues en vertu de la législation. La Commission a conclu que l'employé avait droit au salaire ainsi qu'au paiement des jours fériés et des congés annuels, conformément à l'avis de régularisation préparé par la Division des normes d'emploi.

Manitoba Business Magazine (1996) Ltd. - et - Cara McCarron
Cas n° 409/06/ESC
Le 20 mars 2007

SALAIRE – Commission – Travail accompli – L'employeur soutenait que l'agente commerciale en publicité n'avait pas droit à une commission sur les « annonces publicitaires maison » des clients de longue date, car peu de travail était nécessaire pour ces annonces – L'agente commerciale a mené des négociations et tenu des réunions pour obtenir le marché de ces annonces et n'a jamais été informée qu'elle ne serait pas rémunérée pour les « annonces maison » – L'employeur n'est pas autorisé à compenser ou à déduire du salaire les pertes perçues qui découleraient d'un travail négligé ou de piètre qualité supposé de l'employée – L'employée avait droit aux commissions.

PRATIQUE ET PROCÉDURE – Audience – Huis clos – L'employeur ne soutenait pas que des questions confidentielles d'ordre financier ou personnel pouvaient être divulguées au cours de l'audience, mais il s'opposait à la présence de représentants de la Division des normes d'emploi – La Commission a décidé que l'audience devait être publique.

L'employée était agente commerciale en publicité. Le différend entre les parties concernait le paiement de commissions relatives à quatre comptes. De plus, l'employée a soulevé pour la première fois lors de l'audience devant la Commission la question du non-paiement de commissions concernant trois autres comptes. L'employeur a déclaré que les quatre annonces publicitaires en question étaient des « annonces maison » et que l'employée n'avait droit à aucune commission sur ces ventes. À son avis, les entreprises concernées avaient des relations de longue date avec sa publication et l'employée n'avait que peu, voire pas de travail à accomplir relativement à ces comptes. L'employé a déclaré n'avoir jamais reçu aucune information oralement ou par écrit relative au terme « annonces publicitaires maison » pendant son emploi auprès de l'employeur. Au début de l'audience, l'employeur a indiqué souhaiter que l'audience se tienne à huis clos en raison de la présence dans la salle d'audience de deux employés de la Division des normes d'emploi.

Décision - Le paragraphe 140(3) de la *Loi sur les relations du travail* prévoit que la Commission peut tenir une audience à huis clos si elle est d'avis que des questions confidentielles d'ordre financier ou personnel pourraient être divulguées au cours de l'audience. L'employeur ne soutenait pas qu'une telle information pouvait être divulguée. En revanche, il s'opposait à la présence de représentants de la Division des normes d'emploi. La Commission a décidé que l'audience devait être publique.

La Commission n'a pas autorisé l'employée à présenter une nouvelle demande pour les commissions se rapportant aux trois comptes dont la Division des normes d'emploi n'avait pas été informée. En ce qui concerne les quatre autres comptes, il est clair que l'employée a accompli le travail pour l'employeur. Elle a décrit les négociations menées et les réunions tenues par ses soins afin d'obtenir le marché de ces annonces pour la publication. Elle n'a jamais été informée du fait que ces comptes étaient des « annonces publicitaires maison » pour lesquelles elle ne serait pas rémunérée. La seule mention d'« annonces publicitaires maison » dans les documents présentés en preuve par les parties figure dans un document portant sur une période ultérieure à la cessation d'emploi de l'employée. De plus, un employeur n'est pas autorisé à compenser ou à déduire du salaire d'un employé les pertes perçues qui découleraient du travail négligé ou de piètre qualité supposé de l'employé. La Commission s'est dite convaincue que l'employée avait droit aux commissions relatives à ces quatre comptes. En conséquence, la Commission a rejeté l'appel de l'employeur et confirmé l'ordonnance rendue par la Division des normes d'emploi.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA *LOI SUR LA SANTÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL*

Shaw Laboratories - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail
Cas n° 314/07/WSH
Le 24 juillet 2007

PRATIQUE ET PROCÉDURE – COMPÉTENCE – Hygiène et sécurité – Audiences – Audience orale – L'employeur a interjeté appel des sanctions imposées pour le non-respect d'ordres d'amélioration – Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a demandé à la Commission de rejeter l'appel sans audience orale – Conformément aux paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la Commission pouvait seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel – Ordonnance importante.

L'employeur a présenté une demande pour interjeter appel d'une décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail en vertu de l'article 53.1 de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* concernant cinq sanctions administratives dont il avait fait l'objet pour le non-respect de cinq ordres d'amélioration émis en vertu de la *Loi*. Selon le directeur, la Commission devait confirmer les sanctions administratives et rejeter l'appel sans qu'une audience soit nécessaire.

Décision - La Commission a fait savoir aux parties que, en vertu des paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi*, la Commission pouvait seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel. La Commission a tenu une audience à la suite de laquelle elle a jugé que l'employeur n'avait pas observé les cinq ordres d'amélioration auxquels se rattachaient les sanctions administratives. La Commission s'est dite convaincue que les sanctions imposées avaient été prises conformément au *Règlement sur les sanctions administratives* (62/2003). En conséquence, la Commission a confirmé les sanctions administratives et a rejeté l'appel.

RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS JUDICIAIRES

Kildonan Ventures Ltd. faisant affaire sous la raison sociale Kildonan Auto & Truck Parts - et - Gordon MacKenzie et Shawn McAllister
Cour d'appel du Manitoba
Cas n° 585/05/ESC et 624/05/ESC de la Commission du travail du Manitoba
Dossiers n° AI 06-30-06350 et AI 06-30-06351
Affaire entendue par le juge Freedman
Décision rendue le 23 mai 2006

La Commission du travail du Manitoba a rendu deux ordonnances confirmant la décision de la Division des normes d'emploi. Quelques jours après la date des ordonnances, le président de l'entreprise a subi une

opération chirurgicale. Vingt-quatre jours après la date de délivrance des ordonnances, l'employeur a écrit à la Cour pour confirmer la teneur d'une conversation avec un fonctionnaire non identifié de la Cour, à savoir que l'employeur avait l'intention d'interjeter appel des ordonnances. Selon la lettre (mais ce n'était là qu'un malentendu), le président pensait que rien de plus ne devait être entrepris jusqu'à ce qu'il soit suffisamment rétabli pour être présent et déposer une requête en autorisation d'appel. L'employeur a demandé confirmation de la conversation à la Cour, qui n'a pas répondu à cette demande. Le même jour, l'employeur a écrit à la Commission pour lui envoyer une copie de la lettre adressée à la Cour ainsi qu'un chèque couvrant les salaires, en indiquant dans la lettre que les sommes en question devaient « être retenues jusqu'à l'audition de l'appel ». La Commission a télécopié à l'employeur, avec copie de la correspondance à la Division des normes d'emploi, une lettre dans laquelle elle rappelait à l'employeur qu'une requête en autorisation d'appel devait être présentée dans les 30 jours suivant la date de l'ordonnance ou dans le délai supplémentaire qu'un juge pouvait fixer. La Division des normes d'emploi a écrit à l'employeur pour accuser réception de la correspondance et du chèque, en mentionnant que le chèque avait été déposé au compte en fiducie utilisé par le Manitoba pour le dépôt des salaires, dans l'attente de la décision de la Cour d'appel. Ultérieurement, les employés ont réclamé la somme qui leur était due. L'agent de la Division a vérifié auprès de la Cour et a constaté que l'employeur n'avait déposé aucune requête en autorisation d'appel. Il a alors envoyé par télécopieur à l'employeur une lettre l'informant que les sommes étaient versées. Deux jours plus tard, l'employeur a déposé des avis de requêtes demandant (i) un délai supplémentaire pour le dépôt des demandes d'autorisation et (ii) l'autorisation d'interjeter appel de chaque ordonnance.

Décision - Trois critères doivent être remplis pour qu'un délai supplémentaire soit accordé pour le dépôt d'un avis d'appel ou d'un avis de requête en autorisation d'appel. Le demandeur doit prouver l'intention constante de solliciter l'autorisation d'interjeter appel pendant la période où la requête en autorisation d'appel devait être déposée, fournir une explication raisonnable du retard et établir qu'il a un motif d'appel défendable. La correspondance de l'employeur montrait qu'il avait l'intention constante d'interjeter appel bien avant l'expiration du délai de 30 jours. L'explication personnelle du retard avancée par le président était raisonnable. Toutefois, la société avait au moins une personne chargée des affaires en son absence. Le retard était en outre moins raisonnable compte tenu des déclarations écrites claires fournies par la Commission en deux occasions relativement au délai prévu par la loi. L'employeur semblait cependant avoir mal compris qu'il ne suffisait pas de demander par téléphone un délai supplémentaire à un fonctionnaire du tribunal. De plus, la lettre de l'agent de la Division indiquant que le chèque avait été déposé « dans l'attente de la décision de la Cour d'appel » était ambiguë et pouvait être mal interprétée par un non-initié. Compte tenu de tous ces facteurs, la Cour a conclu que l'employeur avait avancé une explication raisonnable du retard et avait donc rempli le deuxième critère. Le motif mis de l'avant pour l'appel recherché était que la Commission avait commis une erreur « en n'autorisant pas la présentation d'une preuve pertinente dans l'affaire ». L'employeur n'a pas expliqué la nature de la preuve que la Commission avait apparemment refusé d'entendre. En fonction des documents et des témoignages reçus, la Cour n'a pas pu évaluer si le rejet de la preuve pouvait mener à une erreur de droit. En conséquence, l'employeur n'est pas parvenu à satisfaire un des trois critères essentiels pour l'octroi d'un délai supplémentaire. La demande de délai supplémentaire de l'employeur a été rejetée.

Leonard W. Carlson, faisant affaire sous la raison sociale Len's Auto Service - et - Richard Stickles
Cour d'appel du Manitoba
Cas n° 86/06/ESC de la Commission du travail du Manitoba
Dossier n° AI 06-30-06359
Affaire entendue par le juge Monnin
Décision rendue le 16 juin 2006

L'employeur a licencié l'employé du fait que cette personne avait contesté son autorité à la suite d'une discussion dans ses locaux en présence d'un client. L'employé a déposé une demande d'indemnités de préavis en vertu du *Code des normes d'emploi*. La Commission n'a pas été convaincue que l'employeur s'était acquitté de son obligation d'établir que la conduite de l'employé correspondait aux exceptions énoncées à l'alinéa 62h) du *Code*. À son avis, le comportement de l'employé ne pouvait être qualifié de « volontaire » au sens prévu par cet article du Code. L'employeur a ensuite déposé une requête en autorisation d'appel contre la décision de la Commission. Il soutenait que la Commission avait commis une erreur dans son interprétation du mot « volontaire ».

Décision - La Commission a étudié la définition du terme « volontaire » dans le contexte des faits qui lui avaient été présentés. Elle a ainsi constaté que la question que le demandeur désirait plaider était une

question mixte de fait et de droit. On ne peut autoriser un appel que pour une question de droit ou de compétence et non pour une question mixte de fait et de droit. De plus, la définition donnée au terme « volontaire » par la Commission était suffisamment acceptable pour qu'un examen de cette définition ne soit pas suffisamment important en droit pour autoriser l'appel contre la décision de la Commission.

Nygard International Partnership Associates - et - Sharon Michalowski
Cour d'appel du Manitoba
Cas n° 735/03/ESC de la Commission du travail du Manitoba
Dossier n° AI 04-30-06024
Affaire entendue par les juges Freedman et Twaddle
Décision rendue le 12 octobre 2006

La Commission du travail du Manitoba a jugé que certaines parties du contrat de travail entre l'employeur et l'employée, une superviseure de la marchandise vendue au détail, contrevenaient au *Code des normes d'emploi*. La Commission a ordonné à l'employeur de payer à l'employée des heures supplémentaires et des indemnités de licenciement. L'employée avait signé un contrat de travail stipulant que son salaire incluait toutes les heures qu'elle devait travailler pour s'acquitter de ses fonctions. La Commission a constaté que, au cours des six derniers mois de son emploi, elle avait travaillé 284,25 heures de plus que les heures normales prévues par le *Code*. L'employée a remis sa démission en donnant le préavis d'un mois prévu dans le contrat de travail. L'employeur a avancé la date de son départ en exerçant son droit prévu dans le contrat d'accepter la démission immédiatement et sans autre rémunération. La Commission a jugé que l'employée était une « employée » aux fins du *Code*, et que les employés rémunérés sur une base salariale pouvaient toujours avoir droit au paiement d'heures supplémentaires selon les circonstances. La Commission a conclu que le contrat, en stipulant que le salaire « incluait toutes les heures requises », contrevenait au *Code* et tentait de contourner les dispositions juridiques qui avaient préséance sur le contrat de travail. La Commission a conclu que la disposition du contrat permettant à l'employeur d'avancer la date d'entrée en vigueur de la démission sans rémunération était nulle et non avenue. L'employeur a obtenu l'autorisation d'interjeter appel contre l'ordonnance de la Commission en s'appuyant sur les questions suivantes : La Commission a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé qu'un contrat de travail établissant un salaire qui « incluait toutes les heures requises » contrevenait au *Code*? La Commission a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que la période de préavis de licenciement prévue par un contrat liant un employeur et un employé en vertu de l'alinéa 62b) du *Code* devait s'appliquer également aux deux parties et que les parties avaient établi une période de préavis de 30 jours? La Commission a-t-elle commis une erreur en reconnaissant une preuve extrinsèque pour « faire changer les dispositions relatives au temps supplémentaire » dans le contrat de travail?

Décision - Le paragraphe 130(2) du *Code* prévoit que des appels ne peuvent avoir lieu, avec autorisation, que pour des questions de droit ou de compétence. En ce qui concerne les deux premières questions, il y avait lieu de faire preuve d'un certain degré de déférence envers la décision de la Commission, et la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable. Le raisonnement de la Commission reposait avant tout sur l'opinion qu'un contrat de travail assujetti au *Code* et établissant un taux de rémunération pour toutes les heures travaillées, y compris celles dépassant les heures normales, contrevenait au *Code*. La Commission a jugé que l'on devait pouvoir établir en permanence, et non simplement à la cessation d'emploi, les taux de rémunération normal et celui des heures supplémentaires et, pour ce faire, il faut connaître le nombre d'heures requises. C'était là une conclusion raisonnable fondée sur les exigences claires de l'alinéa 135(1)c), selon lesquelles un employeur doit conserver pour chaque employé des relevés indiquant son taux de rémunération normal et celui des heures supplémentaires, depuis le début de l'emploi, et doit donc consigner tous les changements touchant ces taux à mesure qu'ils entrent en vigueur. L'alinéa 135(1)d) exigeait également que soient consignées quotidiennement les heures normales de travail et les heures supplémentaires, sauf pour les employés rémunérés à la semaine ou au mois, pour lesquels le paragraphe 135(2) permet la consignation des heures normales de travail, tout en continuant d'exiger la consignation quotidienne des heures supplémentaires. Ces dispositions peuvent être interprétées de manière à soutenir logiquement le raisonnement de la Commission. Celle-ci a raisonnablement interprété que le *Code* donnait à l'employée droit au paiement des heures supplémentaires. La Commission a raisonnablement déduit que le contrat de travail privait l'employée du paiement de ses heures supplémentaires et qu'il constituait donc un engagement à travailler selon des normes inférieures à celles prévues dans le *Code*, en contravention avec l'article 4. Le mode d'analyse de la Commission pour les questions liées aux heures supplémentaires et au préavis était cohérent. Le raisonnement de la Commission, fondé sur le *Code*, était à la fois pertinent et rationnel et pouvait logiquement soutenir sa décision que le contrat de travail contrevenait au

Code pour ce qui a trait aux heures supplémentaires et au préavis. La question de preuve soulevait une question mixte de fait et de droit. Elle était inextricablement liée aux questions de fait et aux conclusions concernant la crédibilité. Étant donné que la question de preuve ne soulevait pas uniquement une question de droit, la Cour n'était pas tenue de la régler simplement parce que l'appel avait été autorisé. En conséquence, la Cour a conclu de ne pas annuler les décisions de la Commission concernant les questions liées aux heures supplémentaires et au préavis et de refuser de répondre à la question relative à la question de preuve. L'appel a été rejeté.

TABLEAU 1

Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* par la Commission du travail du Manitoba (du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

				Règlement des cas						
	Cas reportés	Cas déposés	Total	Acceptés	Rejetés	Retirés	Aucune suite donnée	Révision refusée	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
Demande d'accréditation	19	56	75	43	9	10	0	0	62	13
Demande de révocation	1	11	12	9	1	1	0	0	11	1
Demande de certificat modifié	9	24	33	27	1	0	1	0	29	4
Demande pour pratique déloyale de travail	26	38	64	4	16	27	2	1	50	14
Demande de décision de la Commission	51	15	66	10	2	8	0	1	21	45
Demande de révision et réexamen	2	27	29	0	21	0	0	0	21	8
Demande pour les droits du successeur	2	2	4	2	0	0	0	0	2	2
Demande de résiliation des droits de négoc.	1	2	3	0	1	1	0	0	2	1
Demande en vertu du paragraphe 10(1) [1]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) [2]	1	3	4	3	0	0	0	0	3	1
Demande en vertu de l'article 20 [3]	8	36	44	0	29	3	0	1	33	11
Demande en vertu de l'article 22 [4]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 53(2) [5]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu de l'article 58.1 [6]	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu des articles 69 et 70 [7]	0	2	2	0	1	0	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 76(3) [8]	0	11	11	9	1	0	0	0	10	1
Demande en vertu du paragraphe 87(1) [9]	1	8	9	3	0	5	0	0	8	1
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1) [10]	1	1	2	0	0	1	0	0	1	1
Demande en vertu du paragraphe 115(5) [11]	4	14	18	6	5	7	0	0	18	0
Demande en vertu du par. 130(10.1) [12]	0	13	13	10	0	3	0	0	13	0
Demande en vertu de l'article 132.1 [13]	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu du paragraphe 146(1) [14]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré **	7	87	94	-	-	-	-	-	78	16
Totaux	134	351	485	126	87	66	3	3	363	122

1 Quand une demande d'accréditation est déposée auprès de la Commission, on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de la Commission tant que la demande n'est pas réglée.

2 Dans les 90 jours suivant l'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits et on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Cette période peut être prolongée de jusqu'à 90 jours en vertu de ce paragraphe.

3 Devoir de juste représentation

4 Ententes permettant l'accès

5 Demande d'enquête par l'employeur afin de déterminer si un agent négociateur accrédité a omis d'exercer ses droits de négociation

6 Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

7 Plainte portant sur le vote de ratification

8 Opposant religieux

9 Première convention collective

10 Convention découlant de la première convention collective

11 Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

12 Prolongation du délai de demande de décision accélérée

13 Divulgation de renseignements par les syndicats

14 Poursuite d'une association d'employeurs ou d'un syndicat

** Voir le tableau 3

TABLEAU 2

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

TYPE DE DEMANDE AVEC SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Issue à venir	Scrutin pas encore comptabilisé
Accréditation	18	594	5	4	0	4	5
Révocation	1	10	1	0	0	0	0
Décision de la Commission	1	108	1	0	0	0	0

TABLEAU 3

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL* EN CE QUI CONCERNE LES RENVOIS EN ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Révision refusée	Retirés		
7	87	94	39	24	21	10	2	21	78	16

TABLEAU 4

STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
6	384	390	368	1	7	376	14

TABLEAU 5

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES*

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	0	1	0	0	0	0	1

TABLEAU 6

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
35	79	114	53	31	0	84	30

TABLEAU 7

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA EN CE QUI CONCERNE LES DEMANDES D'APPEL À L'ÉGARD D'UN ORDRE DU DIRECTEUR

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions ou ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
2	1	3	0	2	2	1

TABLEAU 8

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	0	1	0	1	0	1	0

TABLEAU 9

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA *LOI ÉLECTORALE* PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

(du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
0	1	1	0	0	0	0	1

TABLEAU 10

RÉVISION DES CAS SOUMIS EN VERTU DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES RÉGISSANT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE (du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Issue de la demande	Situation au 31 mars
Demande reportée de l'exercice précédent				
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Zenith Paving	14 février 2006	Demande retirée	
Nouvelles demandes déposées dans l'exercice courant				
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Intelicom Security Service	26 avril 2006	Demande retirée	
General Teamsters, section locale 979	Praxair Canada	28 avril 2006	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 29 juin 2007
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2085	DC Electric (2002)	4 mai 2006	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 30 juin 2007
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500	Gateway Recreation Centre	18 août 2006	Demande retirée	
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Impact Security (Invicta Security Group)	11 octobre 2006	Demande retirée	
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Ville de Shoal Lake	16 octobre 2006	Demande retirée	
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Amber Meadow Retirement Residence (Winnipeg Retirement Group)	8 novembre 2006	Demande retirée	
Manitoba Nurses Union	Lions Personal Care Centre (LHC Personal Care Home)	14 mars 2007	Demande en instance	